

L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE

dans les conflits collectifs du travail

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 14 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Olga DULIAS

Jury de la Thèse :

Président : M. G. PIROU, Professeur
Suffragants { M. W. OUALID, Professeur
 { M. DOLLÉANS, Professeur

Librairie L. RODSTEIN

17, Rue Cujas, Paris (V*)

1938

L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE

dans les conflits collectifs du travail

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 14 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Olga DULIAS

Jury de la Thèse :

Président :	M. G. PIROU, Professeur
Suffragants	{ M. W. OUALID, Professeur
	{ M. DOLLÉANS, Professeur

Librairie L. RODSTEIN

17, Rue Cujas, Paris (V*)

1938

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



PRELIMINAIRES

Les désordres sociaux qui ont sévi en France, tout particulièrement depuis 1936 ont remis encore une fois à l'ordre du jour la question de l'arbitrage obligatoire.

En effet, chaque fois que la France traverse une période de troubles sociaux, la même question se pose. Mais tandis que maintes fois, la crise était résolue et le calme rétabli avant que l'accord soit intervenu devant le parlement, le 31 décembre 1936, et après de multiples navettes entre les deux chambres, une loi était votée, réglementant provisoirement les procédures de conciliation et d'arbitrage pour les conflits collectifs du travail.

Le 4 mars 1938, une nouvelle loi réglait, définitivement cette fois, la question de la conciliation et de l'arbitrage des conflits collectifs du travail.

Cette dernière loi est intégrée au Code du Travail au titre des conventions collectives.

TITRE I

CHAPITRE I

GÉNÉRALITÉS SUR LE REGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL

Dans tous les pays industriels, des conflits ont fatalement éclaté à certains moments entre le capital et le travail, spécialement en période de crise, et la question s'est alors posée pour l'Etat d'aplanir dans la mesure du possible les conflits. Diverses méthodes ont été essayées : les unes laissant toute latitude aux parties en présence et préconisant seulement la conciliation ou l'arbitrage volontaire, d'autres consacrant au contraire le principe de l'intervention de l'Etat, et s'écartant ainsi du libéralisme économique.

En jetant un rapide coup d'œil sur les législations étrangères, nous voyons que pour résoudre la question, elles ont mis en œuvre toute une série de formules nuancées dans lesquelles une distinction s'impose, suivant la part relative faite à l'autorité de l'Etat et à volonté des parties. Les régimes instaurés peuvent aller de la liberté absolue à la dictature, mais le but poursuivi est toujours le même : limiter ou même supprimer désormais toutes grèves ou lock-out.

a) Régimes de liberté.

Certains pays, comme le Canada, la Belgique, l'Angleterre (sauf pour les chemins de fer), ont posé comme principe la liberté absolue des parties pour solutionner les conflits collectifs du travail.

Tout en laissant la plus grande latitude aux intéressés, l'Etat crée des organismes qu'il met à la disposition des parties, auxquels les différents pourront être soumis, sans toutefois imposer une procédure quelconque de conciliation obligatoire.

C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne existe un Tribunal Industriel formé de personnes choisies par le Ministre compétent, sur une liste permanente d'experts, et auquel les parties peuvent soumettre leurs différents; un organisme analogue existe également en Tchéco-Slovaquie sous le nom de Tribunal du Travail. Le bon fonctionnement de ces organismes dépend d'ailleurs à la fois du prestige et de l'impartialité des membres qui les composent.

Dans tous les cas, ce sont les parties elles-mêmes qui, en soumettant le litige au Tribunal Industriel ou au Tribunal du Travail, fixent l'étendue de la compétence.

b) Régimes intermédiaires entre la liberté absolue et la dictature.

Les modalités en sont très diverses.

Ce peut être comme au Canada, en ce qui concerne les industries d'utilité publique, une tentative de conciliation obligatoire avant tout recours à la grève. De même, en Nouvelle-Zélande de 1932 à 1935, et par intermittence en Norvège depuis 1925, où toutes les procédures prévues par la loi doivent être épuisées avant de recourir à la grève.

D'autres pays, au contraire, instituent l'arbitrage obligatoire, mais pour certaines branches de la production seulement ou pour certains conflits nettement déterminés.

Au premier groupe, on peut rattacher également la Grande-Bretagne en ce qui concerne l'industrie des

chemins de fer, ou la Tchéco-Slovaquie pour le bâtiment.

Par contre, certains pays ont voulu distinguer parmi les conflits collectifs du travail, les conflits d'ordre juridique et les conflits d'ordre économique, les premiers seuls étant généralement soumis à la procédure d'arbitrage obligatoire. Dans les pays scandinaves notamment, tout conflit du travail de la première catégorie est justiciable de tribunaux d'arbitrage composés de représentants des organisations patronales et ouvrières, et dans ces conditions aucune grève n'est autorisée à l'occasion de ces conflits.

c) Régimes de coercition complète.

L'arbitrage est obligatoire pour tous les conflits du travail.

Mais là encore, une sous-distinction s'impose entre les pays de dictature et les régimes démocratiques :

1° *Dans les pays de dictature* tels que l'Allemagne hitlérienne ou l'Italie faciste, c'est en réalité l'autorité gouvernementale qui, en définitive, tranche le conflit et impose sa volonté. En apparence, toutefois, les deux législations paraissent très différentes. En Allemagne, toute l'organisation du travail est basée sur l'entreprise; les rapports entre patrons et ouvriers sont réglés par le chef d'entreprises après consultation des délégués ouvriers. Ceux-ci peuvent appeler des décisions du chef d'entreprise au Commissaire du Travail, dépendant lui-même du Gouvernement et chargé d'ailleurs de régler toutes les conditions du travail par voie d'autorité si l'état de choses ne lui paraît pas satisfaisant. Une juridiction spéciale assure le respect des dispositions prises par le Commissaire. Les conflits du travail sont donc, au moins théoriquement, impossibles. Au contraire, en Italie, les syndicats reconnus passent des conventions collectives pour régler les conditions du travail. Si, exceptionnellement, les conflits surgissent, la conciliation à tous les échelons de l'organisation corporative est obligatoire. En cas de non-conciliation,

l'affaire doit être portée devant la magistrature du travail. Les grèves ou lock-out sont interdits sous les sanctions les plus lourdes.

2° *Les démocraties.* — Là généralement, l'arbitrage n'est instauré que comme moyen de recouvrer la paix sociale. On n'a recours à l'arbitrage que lorsque le conflit ne peut se solutionner à l'amiable. La sentence rendue s'impose aux parties en cause, mais n'est obligatoire que pour elles. C'était le cas de l'Allemagne avant Hitler, de la Norvège par intermittence.

Toutefois, il faut signaler que dans certains pays à régime démocratique tels que la Nouvelle-Zélande avant 1932, l'arbitrage obligatoire pouvait présenter un caractère quelque peu différent. Le recours à l'arbitrage obligatoire en matière de conflit collectif du travail n'était plus ici l'exception, mais la règle absolue. Au lieu d'être seulement obligatoire pour les parties en cause, les dispositions d'ordre général de la sentence peuvent être étendues à toute l'industrie intéressée. D'ailleurs, en Nouvelle-Zélande, les relations industrielles sont nettement socialisées, et de façon générale les conventions passées par les syndicats obligatoirement enregistrés et sous le contrôle de l'Etat ont véritablement force de loi pour les parties. Les sentences arbitrales arrivent ainsi à être placées sur le même plan que la législation industrielle proprement dite, et notamment un corps d'inspecteurs assimilés aux inspecteurs du travail surveille l'exécution des sentences. Les infractions sont punies de peines très élevées qui, néanmoins ne se sont pas toujours montrées suffisantes pour faire régulièrement respecter les sentences rendues. (1)

(1) Voir : PIC. *Conflits collectifs du travail*.
DUSSANZE. *Conflits collectifs du travail*.

CHAPITRE II

HISTORIQUE EN FRANCE AVANT LE 31 DECEMBRE 1936

En France, il faut arriver à l'année 1892 pour voir l'Etat s'attacher à la réglementation des conflits collectifs du travail.

A vrai dire, d'ailleurs, la loi votée le 27 décembre 1892 ne conférait aux parties aucun droit nouveau, et portait bien en elle les caractéristiques de l'individualisme qui a marqué toute la législature française depuis la Révolution et durant tout le xix^e siècle jusqu'à nos jours.

Cette loi se bornait à proposer une procédure nouvelle essentiellement facultative, tendant à faciliter pour chaque litige particulier la solution du conflit, et ce, en offrant aux parties une organisation toute prête et une procédure méthodique qu'ils pourront mettre en jeu, sans toutefois être jamais tenus de recourir à la procédure légale.

Au moment de la discussion de la loi devant la Chambre le parti ouvrier, par la voix de Raspail, avait déposé un amendement tendant à décréter l'arbitrage obligatoire, mais la motion fut repoussée.

La procédure proposée par la loi est très simple. Avant toute grève, et en cas de désaccord, l'une ou l'autre des deux parties peut en demander la mise en mouvement en adressant une demande au Juge de Paix. Celui-ci, s'il s'agit d'une demande unilatérale, doit en faire part à l'autre partie intéressée. Dès que la de-

mande de conciliation est acceptée de part et d'autre — mais cet accord des deux parties est indispensable — le comité de conciliation est virtuellement constitué et le Juge de Paix doit en provoquer d'urgence la réunion.

S'il y a grève déclarée, le Juge de Paix peut prendre lui-même l'initiative d'une tentative de conciliation.

On le voit, le Juge de Paix est appelé à jouer un rôle capital dans le règlement des conflits collectifs du travail. Ce choix peut nous surprendre actuellement, mais le législateur d'alors avait pensé que par sa fonction et sa personnalité, il devait « être investi de l'estime et de la considération publique, étranger aux luttes politiques, désintéressé dans les querelles industrielles et aussi rapproché que possible du théâtre du conflit ». Toutefois, il n'aura pas à jouer un rôle de juge en la matière, son rôle se bornera à servir d'intermédiaire, à prêter ses bons offices pour faciliter les débats, les présider même si les parties en manifestent le désir, mais sans avoir jamais voix délibérative.

Le comité de conciliation est formé de personnes appartenant à la profession, et directement intéressées dans le conflit ; la qualité de citoyen français est indispensable pour en faire partie. Le nombre des délégués ne peut être supérieur à 5, mais il n'est pas nécessairement le même du côté patronal et du côté ouvrier.

Si un accord peut intervenir, le Juge de Paix dresse un procès-verbal pour en consigner les termes ; ce procès-verbal est signé par les délégués, et on se trouve ainsi en présence d'un véritable contrat collectif. Si les membres du comité ne peuvent se mettre d'accord, le Juge de Paix doit encore dresser un constat et provoquer un arbitrage en invitant les parties à désigner un ou plusieurs arbitres. Mais les parties demeurent libres de décliner cette invitation, et dans ce cas le refus est rendu public.

Si le recours à l'arbitrage est, au contraire, admis, les deux parties en cause doivent se mettre d'accord sur le choix de l'arbitre commun, ou désigner chacune le ou les arbitres ; le nombre doit sensiblement en être égal de part et d'autre.

Ces arbitres ne sont pas nécessairement, à la différence des délégués, obligatoirement intéressés au conflit, mais ils doivent être eux aussi citoyens français.

Si les arbitres ne peuvent se mettre d'accord sur la solution à donner au conflit, ils peuvent choisir un nouvel arbitre ; celui-ci pourra soit se rallier à l'opinion des précédents, soit adopter une solution nouvelle.

Les premiers arbitres peuvent décider le principe de la nomination du deuxième arbitre, mais peuvent ne pas arriver à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci. Alors le président du Tribunal Civil peut intervenir et le désigner sur le vu du procès-verbal qui doit être dressé par les premiers arbitres et qui lui est transmis par le Juge de Paix.

Les parties sont moralement liées par la sentence rendue à laquelle elles ont, tout au moins tacitement, entendu se soumettre, mais aucune sanction n'est prévue par la loi pour inexécution de la sentence, si ce n'est la sanction morale du recours à l'opinion publique.

Cette loi, faite avant tout pour des conflits localisés, s'adaptait mal aux conflits de large envergure, aussi les résultats en furent-ils plutôt décevants. Si l'action au Juge de Paix, prépondérance à l'origine, se montrait effective dans un conflit local, elle ne tarda pas à s'avérer impuissante devant les grèves s'étendant à toute une Région ou à la France entière. Or, l'importance et l'extension des grèves croissait en raison directe des progrès du syndicalisme. Des grèves de solidarité devenaient de plus en plus nombreuses, et le Juge de Paix n'avait ni le prestige, ni l'autorité nécessaires pour les résoudre. Aussi, le recours à la procédure officielle devenait de moins en moins fréquent ; alors que cette dernière avait fonctionné pour plus de 20 % des cas pendant les sept ou huit premières années, cette proportion tombait à 18 % entre 1900 et 1912, pour atteindre à peine 10 % en 1920.

D'ailleurs, même dans les cas où le Comité de conciliation parvenait à se constituer, ses efforts n'aboutissaient parfois qu'à un échec. Ainsi, entre 1893 et 1920, 65 % seulement des conflits qui lui furent soumis purent

être solutionnés. Par contre, de plus en plus souvent on faisant intervenir des autorités administratives ou politiques, plus influentes que le Juge de Paix : Ministres, Préfets, Inspecteurs du Travail connaissent des cas de plus en plus nombreux. De 1902 à 1909, 9 % des grèves sont solutionnées par diverses notabilités, et 9,27 % par l'action syndicale.

Sans dire, comme on l'a soutenu parfois, que la loi du 27 décembre 1892 a été un véritable échec, il faut bien reconnaître qu'elle s'est révélée très rapidement insuffisante.

Le législateur s'est rendu compte lui-même que le Juge de Paix n'était pas le médiateur qualifié pour résoudre les conflits collectifs de quelque envergure, et lorsque la loi du 22 juillet 1909 a été votée, et a rendu obligatoire le recours à l'arbitrage dans les conflits entre les Compagnies de Transports Maritimes et leurs équipages, c'est à un Conseil permanent d'arbitrage qu'il a attribué compétence pour statuer. C'est encore à un organisme spécial et permanent que la loi de 1920 a déferé le règlement des différends d'ordre collectif entre les Compagnies de Chemin de Fer d'intérêt général et leur personnel.

De nombreux projets de loi ont été élaborés tendant à la réforme de la loi du 27 décembre 1892, inspirés notamment des législations néo-zélandaise, australienne ou canadienne.

Ces divers projets peuvent être répartis en deux groupes :

1° Ceux qui tendent à réorganiser les Conseils de Prud'hommes suivant le type allemand, et à leur conférer sous certaines conditions la connaissance des conflits collectifs : Proposition de loi Beauregard et Montebello de 1898. Cette proposition de loi maintenait néanmoins la loi de 1892 et les parties pouvant y recourir, soit *ab initio*, soit après échec de l'intervention prud'homale.

2° Ceux qui tendent à organiser, ou mieux à réglementer les coalitions ou les grèves et sous certaines conditions à rendre la conciliation ou même l'arbitrage

obligatoires. Ces derniers se divisent eux-mêmes en deux catégories, les uns décrètent purement et simplement l'arbitrage obligatoire (par exemple : Code du Travail Groussier, de 1898), les autres n'imposant l'arbitrage que dans certains cas spéciaux, mais rendant obligatoire la conciliation. C'est dans cette catégorie que se rangent les projets les plus importants.

On peut citer :

Le projet Millerand déposé le 15 novembre 1900 par Millerand et Waldeck-Rousseau et repris, quelque peu amendé, par Millerand en 1902.

Ce projet de loi abandonne la procédure instaurée par la loi de 1892, et institue un arbitrage plutôt contractuel qu'obligatoire proprement dit, pour les établissements industriels employant plus de 50 ouvriers et dont les chefs auront accepté au préalable le principe de l'arbitrage.

Dans les entreprises dont les chefs, au moment du contrat de travail, ont accepté de soumettre à l'arbitrage les conflits pouvant surgir avec leur personnel, les ouvriers devront nommer des délégués qui serviront d'intermédiaires, présenteront leurs réclamations, et le cas échéant provoqueront l'arbitrage.

L'arbitrage, avant la naissance du conflit, n'est pas obligatoire pour les parties, et aucune sanction pénale n'est prévue dans le cas où l'une des parties ne voudrait pas désigner l'arbitre. Toutefois, si le patron refuse de désigner un arbitre, les ouvriers pourront décréter la grève à la majorité.

Mais si le conflit est né, l'arbitrage est alors obligatoire. L'affaire est portée devant la section compétente du Conseil du Travail ; ces conseils, organisés par décrets seront composés des membres des syndicats. La sentence rendue aura l'effet d'une convention exécutoire pendant six mois.

Le projet précisait, en outre que tous ceux qui, ayant accepté le principe légal auront manqué à leurs engagements, seront déchus de leurs droits civiques.

Bien qu'il ne visât que la grande industrie et que des conflits mettant aux prises un chef d'industrie et ses

ouvriers, ce projet fut accueilli avec une égale défaveur par les libéraux et par les révolutionnaires. Dans tous les autres cas, la loi du 27 décembre 1892 continuait à jouer.

Le projet de 1920, Jourdain et Millerand, prévoyait la tentative de conciliation obligatoire et l'arbitrage facultatif. Dans tout établissement employant plus de vingt ouvriers, avant toute grève ou tout lock-out, et en cas de différend, un échange de vues entre les délégués du personnel qui peuvent être permanents et former des conseils d'usines, et les délégués patronaux est obligatoire. A défaut d'entente, l'affaire est portée devant le Comité de conciliation ; ces comités qui, avec la loi de 1892 étaient formés pour chaque affaire, deviennent permanents. En cas d'échec, les deux parties peuvent recourir à l'arbitrage d'un commun accord. Toutefois, pour certaines entreprises qui fonctionnent pour les besoins publics, telles que : chemins de fer, mines, distribution d'eau ou de lumière, ce recours à l'arbitrage est obligatoire.

Un nouveau projet de loi était déposé en 1925 par Durafour, mais n'était qu'une variante au précédent et n'apportait aucune idée nouvelle.

Mais la plus importante des tentatives de réforme de la loi du 27 décembre 1892, est le projet de loi déposé en 1929 au Bureau de la Chambre par M. Loucheur. C'est d'ailleurs le seul qui eut l'honneur d'une discussion et il fut même voté par la Chambre des Députés à la quasi-unanimité :

Si l'une des parties en fait la demande, une entrevue doit avoir lieu entre les délégués de chacune d'elles avant toute grève ou lock-out. A défaut d'accord, le Ministre du Travail ou le Préfet compétent peuvent, s'ils l'estiment nécessaire, provoquer une deuxième entrevue. Le refus d'accepter les entrevues et les discussions est sanctionné par des amendes.

Si le conflit éclate, de nouvelles tentatives de conciliation ont lieu obligatoirement à la demande de l'une des parties, du Préfet ou du Ministre du Travail.

Tout accord intervenu devant les conciliateurs est aussitôt constaté par une convention collective établie dans les formes légales.

La loi ne prévoit jamais d'arbitrage obligatoire.

Au cours de toutes ces entrevues, les intéressés peuvent se faire assister par des représentants de syndicats régulièrement constitués de la ou des professions intéressés, et tous les syndicats régulièrement constitués sont également qualifiés pour discuter et traiter au nom du personnel.

Mais si cette loi du 27 décembre 1892 se montrait déjà insuffisante pendant la période de paix pour résoudre les graves conflits du travail, elle le fut encore davantage pendant la guerre.

A ce moment, la nécessité d'une production intensive dans les usines travaillant pour la défense nationale amena le Gouvernement à adopter des mesures spéciales et imposer même l'arbitrage obligatoire des conflits du travail dans tous les établissements publics ou privés travaillant « pour la guerre ou pour l'armement » (1).

Si pendant l'année 1914 il n'y eut pas de conflit du travail, dès 1915 on enregistre 98 abandons collectifs, presque tous d'ailleurs réglés directement entre les parties. En 1916, l'agitation s'accroît encore et plus de 300 grèves éclatent. Les interventions officielles pour la solution des différends sont encore peu nombreuses et bien inférieures à celles des deux dernières années de guerre. Les autorités d'ailleurs s'efforcent plutôt de prévenir les conflits que de les résoudre. La paix sociale à l'intérieur est un élément de résistance et de succès car la moindre agitation a une répercussion sur la production. Il devient donc indispensable pour le gouvernement d'avoir une politique ouvrière.

Aussi, dès sa création, le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des Munitions a-t-il institué un Conciliateur des difficultés quotidiennes en la personne du Con-

(1) Voir OUALID et PIQUENARD, *Histoire économique de la guerre*.

trôleur de main-d'œuvre dont l'action s'avère très féconde. Mais lors des revendications de grande ampleur de 1910 et 1917 ils deviennent impuissants à endiguer le mouvement gréviste.

Le décret du 17 janvier 1917 relatif aux règlements des différends collectifs entre patrons et ouvriers libres de toute obligation militaire dans les établissements, usines et exploitations privées travaillant pour la défense nationale, vient interdire toute grève ou lock-out et imposer le recours obligatoire à la conciliation ou à l'arbitrage.

A cet effet était institué, par région industrielle, un Comité permanent de conciliation et d'arbitrage composé pour chaque partie d'au moins deux représentants.

Ces comités étaient saisis du conflit par les soins du Contrôleur de la main-d'œuvre qui avertissait également le Ministre de l'Armement. Celui-ci désignait un représentant auprès du Comité, généralement le Contrôleur de la main-d'œuvre lui-même. Quand un accord intervenait, le Comité en prenait acte ; si aucun accord ne pouvait être pris, une sentence arbitrale était prononcée dans les vingt-quatre heures après la dernière audition des parties.

La sentence homologuée et rendue exécutoire par le Ministre était obligatoire pour les parties. Si le patron refusait de s'y conformer, l'établissement était mis en état de réquisition. Si le refus émanait des ouvriers, ceux-ci étaient également en état de réquisition et s'exposaient en cas de résistance, à une peine d'emprisonnement. Le Ministre de l'Armement peut dans une région étendre une sentence à tout ou partie des autres établissements ou catégories professionnelles se trouvant dans des conditions comparables.

Les milieux ouvriers syndicaux s'élevèrent contre ces mesures qu'ils jugeaient illégales et contraires au droit de grève ; d'ailleurs la réquisition ne pouvait guère être appliquée sur une vaste échelle et atteindre le personnel civil et féminin puisqu'elle devait être prononcée en conseil de guerre.

D'ailleurs l'absence de conflits profonds a été due au rapprochement des patrons et ouvriers au sein des commissions et le seul conflit important enregistré pour lequel on eut recours à l'arbitrage, fut celui de l'aviation en septembre 1917, mais la sentence rendue provoqua la grève au lieu de l'éviter.

Toutes ces mesures prises en raison des circonstances exceptionnelles ne survécurent pas à la période de guerre. La loi de 1892 continua seule à s'appliquer avec ses insuffisances, sauf pour certains cas spéciaux où des Lois étaient intervenues (Marine marchande et Chemins de fer) jusqu'au vote de la Loi du 31 décembre 1936.

CHAPITRE III

LA GENESE ET LE VOTE DE LA LOI DU 31/12/36

En mai 1936, les élections législatives ayant amené à la Chambre une majorité qui avait pris le nom de Front Populaire, tous les espoirs du prolétariat, atteint par les politiques de déflation précédentes et impatient de voir la réalisation des réformes sociales inscrites au programme des partis vainqueurs ont été immédiatement encouragés et exaltés.

Aussi dans le délai d'un mois séparant la constitution du Cabinet Blum des élections de mai, on voit apparaître sur tout le territoire de nombreuses grèves d'un caractère spécial. Ce sont des « grèves sur le tas », c'est-à-dire avec occupation des lieux du travail. Ce mouvement, né dans la région parisienne, ne tarda pas à se développer et à s'étendre de la banlieue au pays tout entier.

Les réclamations ouvrières portaient sur l'établissement de contrats collectifs du travail, les congés payés, la semaine de 40 heures et le réajustement des salaires.

A la demande du gouvernement des pourparlers furent entrepris entre certains chefs d'industrie et les délégués de leur personnel, mais les négociations n'avançaient pas et s'avéraient même de plus en plus difficiles, les parties en présence adoptant de jour en jour des attitudes de plus en plus opposées.

C'est dans ces conditions que le Président du Conseil suggéra un échange de vues entre la Confédération Générale de la Production française et la Confédération

Générale du Travail. Le principe de la négociation ayant été accepté par les deux parties, la réunion fut fixée au dimanche 7 juin, à l'Hôtel Matignon (1).

La conférence de l'Hôtel Matignon s'ouvrit sous la présidence de Léon Blum.

Les négociations furent longues et si la discussion fut toujours courtoise, l'accord fut difficile. Néanmoins le texte de l'accord fut mis au point et la convention fut signée le 7 juin ; ce furent les accords Matignon :

ARTICLE PREMIER. — La délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs du travail.

ART. 2. — Ces contrats devront comprendre notamment les articles 3 à 5 ci-après.

ART. 3. — L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

(1) Voir PIC. *Revue Pol. et Parlementaire*, mars 1937. Des accords Matignon à la loi du 31/12/36.

ART. 4. — Les salaires réels pratiqués pour tous les ouvriers à la date du 25 mai 1936 seront, du jour de la reprise du travail rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15 % pour les salaires les moins élevés pour arriver à 7 % pour les salaires les plus élevés, le total des salaires de chaque établissement ne devant, en aucun cas, être augmenté de plus de 12 %.

Les augmentations de salaires consenties depuis la date précitée seront imputées sur les rajustements ci-dessus définis. Toutefois, ces augmentations resteront acquises pour leur partie excédant lesdits rajustements.

Les négociations pour la fixation par contrat collectif de salaires minima par régions et par catégories, qui vont s'engager immédiatement devront comporter en particulier le rajustement nécessaire des salaires anormalement bas.

La délégation patronale s'engage à procéder aux rajustements nécessaires pour maintenir une relation normale entre les appointements des employés et salaires.

ART. 5. — En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers, après accord entre organisations syndicales, ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux (titulaires) ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires et suppléants) suivant l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité.

Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières, âgés de 18 ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection et de ne pas avoir été privés de leurs droits civils.

Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement, sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être

abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles.

Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles.

ART. 6. — La délégation patronale s'engage à ce qu'il ne soit pris aucune sanction pour faits de grève.

ART. 7. — La délégation confédérale ouvrière demande aux travailleurs en grève de décider la reprise du travail dès que les directions des établissements auront accepté l'accord général intervenu et dès que les pourparlers relatifs à son application auront été engagés entre les directions et le personnel des établissements.

Quelques jours après cet accord et ainsi que l'avait annoncé le Président du Conseil, des projets de loi sur les congés payés, la semaine de 40 heures, les conventions collectives étaient déposés sur le bureau de la Chambre. Après une rapide discussion ces lois étaient votées.

Cependant les occupations d'usines continuaient et les troubles de la rue se succédaient sur tout le territoire ; les patrons s'étaient bien pliés aux négociations et avaient bien signé des conventions collectives, mais les milieux syndicaux ouvriers ne se déclaraient pas satisfaits et accusaient les patrons ne n'accepter le principe des négociations que pour les faire traîner en longueur et mettre obstacle à la signature des conventions. Ils constataient surtout que le pouvoir d'achat qui, leur avait-on dit, devait croître dans la proportion des augmentations de salaires consenties entraînait une hausse presque immédiate sur les prix et, partant, diminuait leur pouvoir d'achat.

Une loi du 19 août 1936 sur la spéculation avait tenté de combattre la hausse des prix dans le mesure où elle était injustifiée, mais elle dut s'incliner devant les hausses correspondant aux majorations de salaires incorporées dans les prix de revient et à la dévaluation monétaire brusquement décrétée en octobre 1936.

Dès ce moment d'ailleurs les masses ouvrières et la C. G. T ont réclamé l'établissement de l'échelle mobile des salaires ; mais le Sénat s'est obstinément opposé à son adoption. La seule concession que la Haute Assemblée ait bien voulu admettre fut l'organisation facultative par le Gouvernement d'un régime temporaire de conciliation et d'arbitrage en vue du règlement des conflits nés de la hausse du coût de la vie. A cet effet l'article 15, paragraphe 2 de la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936 stipulait : « Au cas où avant le 31 décembre 1936, une hausse *notable* du coût de la vie viendrait à se produire par rapport aux indices du 1^{er} octobre 1936, le Gouvernement pourrait, après avis du Conseil national économique, et par décret en Conseil d'Etat, organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires ayant effet pendant une durée de six mois en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse et ayant trait à la rédaction, l'exécution et la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires. »

Par ailleurs et comme suite aux Accords Matignon, une réunion était organisée le 14 septembre 1936. A cette nouvelle réunion de l'Hôtel Matignon se trouvaient présents presque tous les membres ayant signé l'accord. Elle avait pour but d'examiner les résultats des dispositions prises et le cas échéant d'envisager les améliorations à y apporter. On décida alors de jeter les bases d'une organisation générale de conciliation et d'arbitrage destinée à normaliser les rapports juridiques du patronat et du salariat et à trancher souverainement tous les conflits collectifs nés ou à naître.

A cet effet, une sous-commission est nommée pour mettre au point ce plan. Il semble d'ailleurs qu'à ce moment-là, pas plus du côté ouvrier que du côté patronal, on ait envisagé favorablement l'établissement de l'arbitrage obligatoire. Dès le début d'octobre cette sous-commission avait arrêté les termes d'un avant-projet. La commission plénière se réunit pour examiner ce texte ; comme à ce moment et malgré les promesses faites par le Gouvernement au Sénat l'agitation sociale

continuait et les occupations d'usines se poursuivaient, la délégation patronale réclama l'insertion d'un préambule proclamant le respect de la liberté syndicale et des personnes, de la propriété privée et de la signature donnée.

A ce même moment d'ailleurs, le Secrétaire Général de la Confédération Générale du Travail, dans une allocution radiodiffusée, se prononçait pour l'arbitrage obligatoire et contre les occupations d'usines.

Malgré une légère accalmie, c'est dans une atmosphère lourde et pleine de défiance que la discussion s'ouvrit à nouveau à l'Hôtel Matignon. Estimant impossible dans ces conditions de faire accepter le protocole proposé, le Président de la Confédération Générale de la Production Française adressait, le 26 novembre 1936, une lettre de protestation à M. Léon Blum.

Le soir même, la Présidence du Conseil annonçait à la Presse la rupture des négociations et le dépôt d'un projet de loi instituant une procédure de conciliation et d'arbitrage pour les conflits collectifs du travail autres que ceux prévus à l'article 15 de la loi monétaire d'octobre 1936.

Le projet de loi déposé sur le bureau de la Chambre des Députés par M. Léon Blum reproduit exactement le texte auquel les négociateurs s'étaient arrêtés.

Ce projet répondait aux yeux du Gouvernement à un besoin urgent en raison de l'agitation ouvrière qui durait depuis six mois. L'accord n'ayant pu intervenir entre les négociateurs, il estimait indispensable de le reprendre comme base de la loi.

Le Président du Conseil, dans l'exposé des motifs, a précisé quel était le but poursuivi : « Créer un droit nouveau, appelé à se substituer au régime de lutte que matérialisent grèves et lock-out. »

On voulait surtout maintenir l'ordre social et tenter par l'adoption d'une méthode de règlement amiable d'arrêter des conflits sociaux dont l'ampleur et la gravité commençaient à avoir les plus graves répercussions sur l'économie nationale.

La discussion de cette loi fut extrêmement laborieuse et ardue surtout au Sénat. La Haute Assemblée entendait défendre l'organisation sociale telle qu'elle existait et s'opposer à toute réforme de structure même en puissance. De nombreuses navettes furent nécessaires avant qu'un accord intervint sur le texte qui, en définitive, fut voté le 31 décembre 1936.

Cette loi donnait seulement au gouvernement le droit de fixer par décrets, et pour un temps limité, les règles de procédure relatives à la conciliation et à l'arbitrage des conflits collectifs du travail.

Un décret était pris le 16 janvier 1937, en exécution de la loi. Un décret du 1^{er} septembre 1937 rendait ces procédures de conciliation et d'arbitrage applicables à l'Algérie.

La procédure ainsi instituée par le décret du 17 janvier, modifié et complété par celui du 17 septembre 1937, a un caractère essentiellement provisoire. Il s'agit d'une sorte d'essai, d'expérience que l'on autorise pendant six mois jusqu'à la clôture de la session ordinaire de 1937. Cette durée, limitée d'ailleurs, n'était pas prévue dans le projet initial du gouvernement et elle n'a été inscrite dans la loi que pour vaincre la résistance et l'hostilité du Sénat qui ne voulait pas engager l'avenir.

Mais avant la fin de la session parlementaire la Confédération Générale du Travail et la Confédération Générale de la Production Française étaient d'accord sur le principe de la reconduction de la loi pour une nouvelle période. Avant de se séparer les Chambres votèrent la loi du 18 juillet 1937 prorogeant jusqu'au 31 décembre 1937 l'autorisation accordée au gouvernement. A cette date, une nouvelle loi la prorogeait encore pour deux mois.

CHAPITRE IV

LA LOI DU 31/12/36

Le champ d'application de la loi paraît nettement défini par l'article premier : « Dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock-out. »

Le projet primitif voté par la Chambre était plus large et étendait cette procédure à l'agriculture. Mais au cours de la discussion devant le Sénat, la Haute Assemblée a précisé qu'elle entendait cantonner la loi à l'industrie et au commerce. L'attitude du Sénat a été expliquée par le rapporteur de la Commission du commerce, M. Raynaldy : « Les conflits agricoles sont toujours locaux ; s'ils peuvent s'étendre à une région, ils ne prennent pas la forme de conflits nationaux. »

Or, contrairement à la loi de 1892, cette nouvelle loi est faite surtout pour les conflits de grande envergure. Car c'est une loi de circonstance, votée pour mettre fin à un état de fait : le désordre social et les grèves s'étendant à toute une branche de l'économie nationale.

En juin 1937, lors de la discussion sur la prorogation de la loi sur l'arbitrage pour une nouvelle période, un amendement avait été déposé à la Chambre tendant à étendre la procédure à l'agriculture ; pour les mêmes raisons qui avaient été développées lors de la première discussion au Sénat cet amendement a été rejeté.

Le domaine de la loi étant strictement limité, un conflit étant survenu dans un établissement de bienfai-

sance qui poursuit un but philanthropique n'est pas soumis à la loi. (En ce sens, sentence Josserand, du 27/12/37).

Toutefois, l'expression « entreprises industrielles et commerciales » ne doit pas être prise dans un sens absolument strict. Il semble qu'avec juste raison certains arbitres aient pu décider que la loi du 31 décembre était applicable au conflit survenu dans une Caisse Mutuelle d'Assurances (voir en ce sens, sentence Vincon du 20/5/38).

Le but du législateur semble avoir été avant tout de prévenir désormais les conflits, aussi a-t-il précisé que la procédure instaurée devait intervenir avant toute grève ou lock-out. On entendait surtout maintenir la paix sociale et éviter à tout prix que se prolongent les grèves en cours.

Mais si le conflit éclate d'abord et si la grève est ensuite décrétée et effective, ne pourra-t-on recourir alors à la nouvelle procédure pour dénouer le conflit ?

Comment doit s'interpréter cet article 1^{er} ?

La question s'est en fait souvent posée dans la pratique ; du côté patronal, on soutenait que la loi n'avait pas à jouer alors, les conditions requises pour la mise en mouvement des procédures nouvelles faisant défaut.

Cette prétention a une base juridique solide. La loi est formelle sur ce point et précise bien « avant toute grève ou lock-out ».

Par ailleurs, il était de jurisprudence constante de considérer que la grève rompait le contrat de travail et la Cour de Cassation elle-même s'est prononcée en ce sens. (1) Dans ces conditions, une fois la grève déclenchée, il ne pouvait être question de conflit du travail, aucun lien n'unissant plus juridiquement patrons et salariés.

Or, en fait, pendant l'année 1937, on a pu voir dans bien des cas des conflits naître, des grèves se déclencher

(1) Thèse confirmée par un récent arrêt du 15 juin 1937.

et la procédure suivre son cours. Des arbitres se déclarant compétents pour connaître du conflit, généralement la raison donnée a été que malgré tout la lutte ne peut durer éternellement et qu'il faut bien envisager une solution.

Les sentences sur ce point sont demeurées contradictoires et on ne peut en tirer une conclusion à la question posée. Pour les uns, la grève n'entraîne pas la non application de la loi (voir en ce sens, Reutenauer, 3/11/37). Pour d'autres, au contraire, la grève ou même la simple menace de grève constitue un conflit collectif du travail (En ce sens, sentence Lévy, 13/5/38). Certains arbitres ont au contraire estimé que la grève rompait tous les contrats individuels de travail (sentence Hauda, 17/8/38).

La loi imposant une procédure de conciliation et d'arbitrage devant intervenir avant toute grève ou lock-out, la sentence rendue étant obligatoire pour les parties il semblait que désormais toutes grèves seraient impossibles et que les conflits sociaux cesseraient. Les termes même de l'exposé des motifs du projet de loi où il est précisé que la loi proposée a pour but de « créer un droit nouveau appelé à se substituer au régime des luttes que matérialisent grèves ou lock-out » paraissent bien le confirmer. Les faits ont suffisamment montré qu'il n'en était rien.

La loi d'ailleurs n'interdit pas de façon formelle les grèves ; l'art. 414 du Code pénal n'est ni supprimé, ni modifié. Au cours des discussions au Parlement, ce point a été précisé et on a même d'ailleurs annoncé un statut de la grève qui n'a pas encore à l'heure actuelle vu le jour.

Si les syndicats ouvriers ont accepté en décembre 1936 le principe de l'arbitrage obligatoire qu'ils avaient toujours combattu jusqu'alors, il serait exagéré de penser que de ce fait même ils ont entendu renoncer désormais à toute lutte de classes, notamment à la grève.

Il est évident qu'un changement d'attitude s'est cependant produit dans la classe ouvrière sur ce point ;

sauf de rares exceptions, elle avait toujours été systématiquement opposé à l'arbitrage. En 1921, M. Jouhaux qualifiait cette institution de « solution paresseuse, ignorante et dangereuse ». Lors même de la signature des accords Matignon en juin 1936, il ne semble pas que l'arbitrage obligatoire ait été favorablement envisagé tout d'abord puisque lors de la séance du 14 septembre, M. Belin, secrétaire adjoint de la C. G. T., aurait précisé « que la C. G. T. ne voulait pas l'arbitrage obligatoire » et M. Jouhaux « qu'un pays plus que l'Allemagne avait souffert de cet arbitrage, c'était l'Australie ».

Mais à partir de la fin de l'année 1936, les travailleurs se sont trouvés en face d'un patronat lui aussi était organisé et qui savait résister. Les grèves n'étaient plus un moyen d'obtenir facilement satisfaction. De plus, à la suite de nombreux conflits qui avaient éclaté pendant le deuxième semestre 1936, une certaine lassitude paraissait se manifester dans les masses ouvrières.

Le mouvement syndicaliste s'était en outre développé du côté ouvrier et au moment où la loi a été votée, on pouvait considérer les forces syndicales assez puissantes pour, sur une simple revendication, obtenir des résultats, sans arrêt effectif du travail.

Telles paraissent être les considérations de fait et non d'évolution de doctrine, qui ont amené un changement dans l'attitude des groupements ouvriers. M. Léon Blum l'expliquait en ces termes : « Les organisations ouvrières ont conscience de leurs devoirs nouveaux que leur impose une puissance même... elles souhaitent en conséquence l'adoption d'un régime substituant le droit à la force, c'est-à-dire instaurant les procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires qu'elles se refusaient jadis à admettre. »

Néanmoins, la classe ouvrière n'a jamais renoncé à la lutte des classes. M. Belin a précisé : « Le droit de grève n'est pas entamé par l'arbitrage obligatoire. La grève reste toujours et demeure l'arme suprême

des travailleurs en lutte pour conquérir un sort meilleur. » (1)

Dans *Le Populaire*, on pouvait lire : « Ce n'est pas l'arbitrage qui va clore l'ère des grèves, étouffer la lutte des classes et châtrer la combativité ouvrière. Il permettra de terminer honorablement les batailles chaque fois que les patrons miseront sur la lassitude et la misère pour acculer les ouvriers à la défaite. L'état du capitalisme ne peut plus laisser à la bourgeoisie l'espérance qu'une loi sur l'arbitrage obligatoire va lui procurer une longue paix sociale. »

Dans la classe ouvrière, la lutte des classes demeure toujours le grand principe et la grève n'a pas perdu de sa valeur. « Ce serait une erreur de croire que la nouvelle institution a transformé l'esprit et les mobiles du mouvement ouvrier. » (2)

Ce sont uniquement des considérations de faits qui ont pu amener à penser qu'en raison des circonstances présentes, il était peut-être opportun, en vue des résultats à atteindre de tenter cette expérience, mais rien de définitif n'était engagé, ce n'était qu'une forme d'activité provisoire, ne modifiant en rien les buts du mouvement syndical.

Ce dernier va donc s'efforcer de profiter de la loi pour modifier les conventions collectives déjà enregistrées, pour en signer de nouvelles et d'une façon générale pour faire aboutir ses revendications et ce, d'autant plus, qu'avec le gouvernement du moment, il pouvait compter sur l'appui des pouvoirs publics.

Or, comme le signifiait M. Blondel, « l'expérience ne tarda pas à montrer que l'arbitrage pouvait, comme la grève, devenir entre les mains de la classe ouvrière, un puissant moyen d'investigation et conduire au contrôle ouvrier des entreprises ». (3).

(1) *Syndicats*, 18 décembre 1936.

(2) *Populaire*, 2 janvier 1937.

(3) *Droit Social*, mars 1938.

La C. G. T. estimait d'ailleurs que si la loi peut permettre de diminuer l'intensité des grandes grèves, elle ne permettra pas d'éviter les petites grèves revendicatives, car, proclamait M. Jouhaux : « La combativité et la foi, nous ne voulons pas les amoindrir, mais au contraire les développer pour des revendications qui ne seront peut-être plus seulement des revendications immédiates et corporatives, mais de caractère plus social et moins important. La C. G. T. n'entend pas abandonner en quoi que ce soit le développement de cette force morale qui constitue la sauvegarde du mouvement ouvrier et, je peux bien le dire également, la sauvegarde même des libertés de notre pays ». (1).

En fait, du côté ouvrier, on a toujours tendu à étendre le champ de la loi du 31 décembre et à vouloir soumettre le plus grand nombre de conflits possibles à cette procédure plutôt que de voir trancher par les juridictions de droit commun qui doit statuer en droit.

Mais pour que la procédure du 31 décembre 1936 s'applique, il faut toutefois que le conflit soit un « conflit collectif » de travail. Lors de la discussion du projet de loi devant les chambres, divers amendements avaient été déposés pour préciser quels devaient être, parmi les conflits collectifs, ceux qui seraient soumis à la nouvelle procédure. On avait proposé de distinguer les conflits d'ordre juridique et les conflits d'ordre économique. Certains, comme M. Pinelli, préconisaient de soumettre seuls les premiers à l'arbitrage ; d'autres, au contraire, comme M. Reille Soult, d'accord sur la distinction à faire, estimaient que seuls les conflits d'ordre économique pourraient être résolus suivant les règles de la loi nouvelle ; en définitive, les orateurs n'ont pu se mettre d'accord sur la catégorie à arbitrer. Il est apparu d'ailleurs également difficile de fournir un critérium précis pour la distinction des conflits d'ordre juridique et d'ordre économique.

(1) *L'arbitrage obligatoire*. Léon JOUHAUX. (Conférence d'éducatons syndicales).

Devant toutes ces difficultés, on s'en est tenu à une formule très vaste et vague : tous les conflits collectifs du travail.

La commission du Commerce du Sénat avait bien jugé cette formule trop large et y avait substitué « toute contestation d'ordre juridique et économique de nature à provoquer la cessation du travail par lock-out ou par grève ». Cela paraissait être également la définition de M. Léon Blum qui a précisé « quand nous parlons de différends d'ordre collectif, nous voulons dire des différends qui, sans notre loi, pourraient conduire au lock-out ou à la grève ».

Mais ces vagues précisions n'ont pas résolu la question et ainsi que l'indiquait le rapporteur de la commission de législation du Sénat, M. Clément Raynaud, il semble difficile, surtout au premier abord, de savoir quels seront les conflits susceptibles de conduire à la grève ou au lock-out, et c'est peut-être ouvrir la porte à l'arbitraire et à l'erreur.

Les divergences d'interprétations manifestées chez les législateurs s'accusèrent encore lorsqu'on passa à l'application de la loi. L'une des questions sur lesquelles la controverse n'a jamais cessé sous l'empire de la loi du 31 décembre et sur lesquelles l'accord n'a jamais été réalisé, a bien été celle de la définition du conflit collectif. A côté des cas types très caractéristiques, il y a en effet toute une gamme de conflits pour lesquels la discussion n'a pas manqué de jouer et les controverses devant les chambres n'étaient pas faites pour apporter des clartés et pour aider à leur solution.

Chez les auteurs, on trouve différentes définitions du conflit individuel et du conflit collectif.

Pour M. Augier (1) un conflit serait collectif quand pour être résolu il exigerait du magistrat l'application de mesures exorbitantes du droit commun. Ainsi par exemple, un renvoi abusif qui se résoudrait aisément

(1) AUGIER. *Arbitrage et surarbitrage dans les conflits collectifs du travail.*

par l'attribution de D.I. serait considéré comme un conflit individuel, donc de la compétence des Prud'hommes ; par contre, s'il fallait pour l'apaiser conclure à une réintégration, ce serait un conflit collectif.

Il est indéniable qu'avec une telle définition on étendrait encore le champ d'application de la loi déjà pourtant abusivement étendu : il n'y aurait qu'à se montrer intransigeant et exiger l'application dans tous les cas, pour règlement du conflit, de règles exorbitantes du droit commun, pour que celles-ci soient légalement applicables aux termes de la loi du 31 décembre.

Dans un article paru dans le *Droit Social* (1), M. Teitgen donne une autre définition du conflit collectif : « Pour qu'il y ait conflit collectif au sens de la loi du 31 décembre 1936, il faut qu'il s'agisse d'un différend relatif à la revendication ou à la présentation d'une collectivité prenant ou assumant la qualité de partie à ce différend » et qu'il ait pour objet une revendication d'intérêt collectif et non pas seulement d'intérêt individuel.

Mais alors, toute la question est de déterminer l'intérêt individuel et l'intérêt collectif. Pour M. Teitgen, l'intérêt collectif serait la prétention à un avantage ou un droit immédiatement réclamé pour toute une collectivité.

Dans la pratique, les arbitres ont donné les définitions les plus diverses du conflit collectif.

Pour les uns, tous les cas de violation du droit syndical constituent un conflit collectif — notamment dans le cas de renvoi de délégué en raison de son activité syndicale. (Voir en ce sens, sentence du 25/4/38 dans le conflit de la métallurgie du Rhône ; sentence Maestracci du 14/11/37) ou tout simplement violation ou interprétation de la convention collective (sentence Gaboriaud, 4/3/38 ; Escarra du 24/2/38).

D'autres s'en tiennent au nombre des salariés en cause. M. Jossierand, au contraire, a estimé que la nature

(1) *Droit Social*, janvier 1938.

collective ou individuelle d'un conflit se détermine non par le nombre de personnes qui y sont engagées ni par les développements épisodiques qu'il est susceptible de recevoir, mais uniquement par ses origines et son objet. (Sent. du 27/12/37, Josserand), et M. de la Borie, par le caractère personnel ou impersonnel des mesures prises à l'origine du conflit. (Sent. du 30/9/37).

Quelques arbitres ont reconnu qu'à l'origine le conflit était peut-être de nature individuelle, mais qu'ayant provoqué par la suite une grève de solidarité, il était de ce fait devenu conflit collectif de la compétence de l'arbitre. (Sent. Duruy, 8/1/38). Les sentences Vinçon (16/5/38) et Caron (5/3/38) estiment que si le conflit est individuel à l'origine, l'arbitre doit se déclarer incompetent, même s'il déclenche une grève de solidarité.

Mais d'autres sentences concluent à la compétence de l'arbitre « pour éviter que le litige à l'examen actuellement individuel n'aboutisse à un conflit collectif ». (Sent. Regnes, 6/3/37).

C'est que la loi, en effet, n'a pas précisé à quel moment il faut se placer pour déterminer si un conflit est individuel ou collectif. Or, du côté ouvrier, on a toujours tenté d'étendre le champ de la loi et dans ce but on a soutenu que, même individuel à l'origine, il suffit que le conflit dégénère ou même soit susceptible de dégénérer en grève pour qu'il devienne collectif et qu'il y ait lieu d'appliquer la procédure d'arbitrage.

Certains arbitres ont entériné ce point de vue. (Lévy, 13/5/38). D'autres l'ont même encore étendu en estimant que le surarbitre est compétent pour connaître de tous les conflits, sans qu'il y ait lieu de s'attacher au caractère individuel ou collectif du conflit. (Sentence Huet, 1/4/38).

Si l'on accepte ces thèses, il semble que l'on puisse étendre indéfiniment le champ de la loi.

Par les quelques exemples donnés, on voit que l'accord n'a pas été fait sur ce point et que les sentences ont été des plus disparates. A l'heure actuelle, d'ailleurs, la Cour Supérieure d'Arbitrage a donné une définition du conflit collectif, élaborant ainsi une jurisprudence.

L'intérêt d'étendre le champ d'application de l'arbitrage est que l'arbitre pouvant juger en équité, n'appliquera pas strictement, dans bien des cas, les règles juridiques ; notamment, en matière de congédiement, il pourra ordonner des réintégrations, alors que le juge de droit commun, à supposer que la preuve du caractère abusif soit faite par le défendeur, ne pourrait lui octroyer que des dommages-intérêts.

La loi du 31 décembre 1936 vise les conflits collectifs du travail, mais la procédure légale doit-elle jouer dans tous les cas où il y a conflit collectif ?

La question se pose notamment en cas de conflit né de l'élaboration même d'une convention collective.

De nombreux arbitres se sont en fait déclarés incompetents pour connaître de tels litiges. (Sent. Ygoulin, 26/2/38 ; Letrosne, 2/3/38 ; Morel, 20/6/38). C'était l'opinion de M. Camille Chautemps qui disait à la tribune de la Chambre : « L'arbitrage n'a lieu que dans le cadre des conventions et en vue de leur exécution. » (1). Il n'est pas question d'arbitrer par voie d'autorité les discussions qui s'élèvent à propos des conventions qui ne sont pas encore établies.

Néanmoins, certains arbitres, tout en se déclarant incompetents pour établir une convention collective, ont estimé qu'en attendant que l'accord intervienne, ils pouvaient faire un règlement équitable des conditions du travail. (Sent. Cellier, 28/3/38).

Ce point de vue a d'ailleurs été confirmé depuis lors par la Cour Supérieure d'Arbitrage et nous étudierons ce point plus loin.

(1) Débats parlementaires, Chambre, 31/12/37.

CHAPITRE V

LA PROCEDURE LEGALE

Le principe posé par la loi du 31 décembre 1936 était que tous les différends collectifs du travail devaient être soumis à une procédure d'arbitrage. Si la convention collective régissant les rapports des parties avait prévu de telles procédures, celles-ci devaient jouer et à défaut seulement il y aurait lieu à la mise en jeu des procédures légales.

Cette procédure légale est réglée par deux décrets : celui du 16 janvier 1937, complété par celui du 18 septembre 1937, apportant de légères modifications de détail dans le but de simplifier quelque peu la première phase de la procédure, la conciliation.

Le conflit doit être l'objet d'une tentative de conciliation et si celle-ci n'aboutit pas le recours à l'arbitrage est obligatoire.

La phase conciliation comporte elle-même trois échelons.

D'abord, soit à la requête de la partie la plus diligente, soit à la requête du Préfet, le conflit est porté devant la Commission départementale de conciliation.

Cette commission, composée d'un nombre égal de patrons et de salariée, est présidée par le Préfet ou son représentant ; le nombre des membres variant de trois à cinq est fixé par le Préfet. Il est prévu un nombre de suppléants égal au nombre des titulaires. Il est désirable que les représentants des employeurs et des salariés siègent toujours en nombre égal, mais en cas d'urgence la commission pourra être réunie même si

tous les membres n'étaient pas présents et même si la parité ne pouvait être respectée.

Le Préfet désigne d'ailleurs les membres conformément aux instructions données par circulaires ministérielles des 4 et 16 février 1937. Il peut subdiviser la commission en sections professionnelles comprenant chacune de trois à cinq membres avec toujours nombre égal de suppléants. L'Inspecteur divisionnaire du travail ou son représentant assiste aux séances de la commission et a voix consultative.

Dans sa désignation des membres titulaires ou suppléants, le Préfet devra tenir compte de tous les éléments et notamment de l'importance respective des organisations professionnelles du département. Ces commissions pourront donc avoir éventuellement dans leur sein des représentants de divers syndicats, aucune prérogative n'étant accordée ici à un syndicat quelconque.

Si la commission même est divisée en plusieurs sections, les organisations professionnelles appelées à avoir des représentants dans chacune d'elles pourront être différentes.

Le rôle essentiel de ces commissions est de faciliter un accord entre les parties. « Cette commission entend les représentants des parties et des organisations auxquelles elle appartient ; elle s'efforce de concilier les parties en présence. » Elle n'est jamais appelée à rendre une sentence.

Aucune règle n'est fixée en ce qui concerne le quorum nécessaire pour que la commission puisse siéger. Si l'accord est réalisé devant la commission départementale, un procès-verbal constatant les points en litige et les solutions sur lesquelles l'accord est intervenu doit être rédigé.

Si l'accord ne se fait pas, la procédure instituée par la loi continue à se dérouler, à moins que les parties ne décident de recourir immédiatement à l'arbitrage, abrégant ainsi la procédure. Dans ce cas, un compromis écrit d'arbitrage doit être rédigé indiquant la mission exacte de l'arbitre et l'étendue de ses pouvoirs.

Le deuxième échelon de la conciliation est la commission mixte paritaire.

Si la commission départementale ne résoud pas le conflit et en dehors du cas précité du recours immédiat à l'arbitrage, le conflit doit être porté dans les quatre jours devant une commission mixte paritaire. Quelle est la nature de ce délai ? La loi ne le précise pas ; elle ne précise pas davantage à partir de quel moment il court ; il semble néanmoins que ce soit à partir du jour où la commission a été saisie.

Cette commission mixte paritaire est présidée par un représentant du ministre compétent : Ministre du travail, de la Marine marchande, etc. La commission doit comprendre un nombre égal de patrons et de salariés, mais le décret ne fixe pas le nombre de ces membres. Ceux-ci sont désignés par les « fédérations nationales patronales et ouvrières auxquelles sont respectivement affiliés les syndicats les plus représentatifs des parties en cause ». Si une contestation s'élève, c'est le ministre qui désigne les fédérations qualifiées.

C'est donc pour chaque conflit en particulier qu'il y aura lieu de déterminer quelles sont véritablement les parties en cause et quels en sont les syndicats les plus représentatifs. Ce sont alors les fédérations de ces syndicats qui sont appelées à intervenir.

Ainsi une fédération ne peut, à priori, prétendre à la désignation des membres de la commission paritaire de conciliation, il faut que le syndicat, qui lui est affilié, soit, localement, le plus représentatif.

La commission doit entendre « les représentants des parties et des organisations auxquelles elles appartiennent ». Mais même les syndicats qui, n'étant pas les plus représentatifs n'ont pas été admis à être représentés au sein de la commission, peuvent venir lui exposer leur opinion.

A défaut de solution de quatre jours francs devant la commission mixte paritaire, le conflit doit être porté au troisième degré de la procédure, c'est-à-dire devant une commission nationale interprofessionnelle de conciliation. Il y est porté, soit à la requête de la partie la plus

diligente, soit à la demande du président de la commission mixte paritaire, c'est-à-dire le ministre compétent ou son représentant.

Cette nouvelle commission est présidée, elle aussi, par le ministre compétent ou son représentant. Elle est composée d'un nombre égal d'employeurs ou de salariés choisis par la Confédération patronale et la Confédération ouvrière les plus représentatives. Ces deux confédérations devant être désignées avant le 31 janvier 1937 par les soins de la Commission permanente du Conseil National Economique. Dans sa séance du 21 janvier 1937, cette commission a effectivement désigné la Confédération Générale de la Production Française, d'une part, et la Confédération Générale du Travail, d'autre part.

Ce point avait soulevé de très vives critiques à la Chambre et avait rencontré une forte hostilité au Sénat. La loi ne se contente pas d'admettre les théories syndicales en faisant participer les syndicats au fonctionnement de la loi, mais elle donne une prérogative aux deux confédérations patronale et ouvrière les plus représentatives. Le Sénat s'était montré hostile à cette reconnaissance officielle de la C. G. T. et de la C. G. P. F. « car si la C. G. P. F. ne représente pas tout le patronat, la C. G. T., quoiqu'on en dise et quelle que soit son importance, ne peut avoir la prétention de représenter tout le monde ouvrier ».

Mais alors que la commission mixte paritaire devait entendre les représentants des parties, le décret du 16 janvier 1937 précise que la commission interprofessionnelle « peut » entendre les représentants des parties. Aucune obligation dans ce cas.

Si cette commission, dernier échelon de la conciliation, ne peut aboutir à un accord, l'article 7 du décret précité indique qu'elle doit dresser un procès-verbal indiquant les points sur lesquels persistent les désaccords et invite les parties à désigner chacune un arbitre ou un arbitre commun. La rédaction de ce procès-verbal n'appartient pas aux parties qui n'ont nullement à intervenir, mais à la seule commission interprofessionnelle.

Or, ce procès-verbal est d'importance capitale, puisqu'il servira de base à l'arbitrage qui suivra, précisera quelle devra être la mission de l'arbitre dont il limitera les pouvoirs et constituera en quelque sorte un compromis. Si les parties désignent leur arbitre, elles sont absolument libres dans leur choix et ne sont nullement tenues de les choisir sur les listes prévues par l'article 8 du décret ; les parties en cause pourraient même se mettre d'ores et déjà d'accord pour désigner un tiers arbitre pour le cas où les arbitres ne pourraient solutionner le conflit.

Si nous nous reportons aux statistiques publiées par le Ministère du travail, nous constatons que les conflits dont les Préfets ont été saisis du 1^{er} janvier au 15 mai 1937 se montent à 3.496.

Parmi ces conflits, 1.458 ont été réglés sans intervention de la Commission départementale et 1.976 ont été portés devant elle. Elle en a réglé 711 et 720 autres différends ont été apaisés comme suite aux recommandations de la commission, sans avoir été portés devant la Commission du deuxième degré. Enfin, 385 conflits ont été portés devant cette dernière.

Néanmoins, cette procédure de conciliation a été vivement critiquée. Déjà, lors de la discussion devant la Chambre, M. Max Hymans s'était élevé contre les trois échelons prévus, estimant qu'il y avait là un ensemble trop long et trop complexe et qu'il ne pouvait en résulter que des lenteurs susceptibles d'aggraver les conflits. Or, les conflits doivent être réglés rapidement. Il avait donc proposé une seule conciliation rapide, dans le cadre départemental ou devant les fédérations nationales professionnelles, selon l'importance de l'industrie intéressée.

A l'usage, il semble qu'effectivement ces différents échelons aient entraîné de longs retards. Il est vrai que les parties peuvent, d'un commun accord, abréger la procédure et recourir à l'arbitrage dès le premier échelon, mais il faut pour cela l'accord des parties et il est parfois difficile de l'obtenir.

Dans la proposition de loi déposée au Sénat par M. Maulion sur la Charte des droits et des devoirs du travail, celui-ci s'élève également contre les trois conciliations « dont les étapes superposées retardent le règlement du conflit et cela sans utilité, car les délégués des deux grandes confédérations, dans les trois commissions, suivent les mêmes inspirations et lorsqu'une position est prise au premier stade de la conciliation, il n'est pas sans difficulté de la modifier avant d'en venir à l'arbitrage ».

Reprenant dans ses grandes lignes l'amendement de M. Max Hymans, M. Maulion propose que chaque litige soit soumis à une seule conciliation et soit porté devant la Commission départementale, régionale ou nationale suivant que le litige collectif est départemental, régional ou national.

D'autres juristes se contentent de critiquer la longueur de la procédure et proposent de supprimer simplement un degré, généralement la commission paritaire.

L'Arbitrage

« Si la commission interprofessionnelle ne peut régler le différend dans les quatre jours francs, elle dresse un procès-verbal précisant les points sur lesquels persistent les désaccords et invite les parties à désigner soit un arbitre commun, soit chacune un arbitre. » (Article 7 de la loi).

Toutefois, nous rappelons que les parties peuvent renoncer à certains degrés de conciliation et porter l'affaire en arbitrage sans passer par la commission interprofessionnelle.

L'arbitrage peut donc être soumis, soit à un arbitre désigné d'un commun accord par les parties, soit à deux arbitres ; ce sont les articles 8 et 9 de la loi qui prévoient et réglementent la nomination de l'arbitre.

Chacun des deux parties en présence est libre du choix de son arbitre. C'est seulement pour la ou les parties qui auraient refusé de désigner leur arbitre dans les deux jours que le ministre compétent interviendrait pour effectuer lui-même ce choix.

Pour permettre cette désignation par le ministre, les deux confédérations les plus représentatives désignées par le Conseil National Economique — c'est-à-dire la C.G.P.F. et la C.G.T. — ont dû adresser dans les huit jours de leur désignation une liste de 15 personnes au Ministre du travail. C'est dans la liste de la partie défailante que le Ministre compétent choisira l'arbitre.

Si l'une des deux confédérations n'avait pas fourni la liste prévue par l'article 9, le choix du ministre serait exercé librement.

La désignation de l'arbitre par le ministre demeure donc l'exception et de plus le choix en est limité puisqu'il s'effectue sur une liste de quinze membres qui a effectivement été fournie par les confédérations.

Les deux arbitres désignés peuvent se mettre d'accord et prononcer alors leur sentence. Dans le cas contraire, on doit recourir au surarbitre.

Le recours à un surarbitre pour trancher en dernier ressort le conflit a soulevé des objections. Lors de la discussion devant la Chambre, M. Pinelli avait proposé le recours à une cour arbitrale comme dans la plupart des pays ayant institué l'arbitrage obligatoire, en particulier la Nouvelle Zélande. Cette cour était composée de trois magistrats élus formant le corps permanent et des deux arbitres saisis antérieurement du conflit. En raison du champ très vaste de la loi, il estimait qu'il y avait ainsi plus de chance de voir le conflit résolu avec impartialité. Cette précaution était d'autant plus utile qu'avec l'arbitrage obligatoire on créait une sorte de droit nouveau s'insérant dans l'ensemble du droit français et qu'il se formerait fatalement une sorte de jurisprudence qui se trouverait ainsi « condensée dans un organisme central ».

Estimant que justement en raison du terrain très large de l'arbitrage, il n'était pas opportun de confier à des arbitres trop spécialisés, notamment à des juristes, le soin de trancher les conflits, le législateur a préféré instituer quelque chose de très souple qui permette

d'adapter la nature du superarbitre à la nature particulière du litige.

Le surarbitre pourra être désigné en premier lieu par les parties ; celles-ci pourraient même, au moment de la désignation de l'arbitre, nommer le surarbitre qui aurait à intervenir éventuellement.

A défaut des parties, les deux arbitres en présence peuvent se mettre d'accord sur le choix du surarbitre. Dans ces deux cas, le choix est absolument libre. Toutefois, l'article 10 de la loi précise qu'en vue de faciliter le choix du surarbitre, les deux confédérations les plus représentatives dressent une liste de 30 surarbitres. Cette liste n'a qu'une valeur indicative et si les deux Confédérations n'avaient pas établi cette liste, le soin en aurait incombé au Conseil National Economique. Cette éventualité ne s'est pas produite et le *Journal Officiel* du 2 février 1937 publiait cette liste dont les membres sont pris parmi les grands corps de l'Etat.

Si les deux parties ou leurs arbitres ne se mettent pas d'accord sur le choix du surarbitre, à qui incombera ce choix ?

Cette question a fait l'objet de longues controverses lors du vote de la loi. Deux thèses notamment se sont trouvées en présence :

Celle qui fut adoptée par le Sénat et que soutinrent à la Chambre MM. Dommange et Pinelli ; elle confiait la désignation du surarbitre au premier Président de la Cour de Cassation pour Paris et au Président de la Cour d'Appel pour la province.

Celle que défendait le Président du Conseil ; elle revendiquait, pour le Gouvernement, le soin de nommer le surarbitre.

Les partisans de la première thèse estimaient qu'en adoptant la deuxième on « créerait une dangereuse confusion du pouvoir » ; M. Léon Blum, au contraire, que « ce n'était pas trop de l'autorité du gouvernement jointe à celle des organisations ouvrières pour faire accepter certaines sentences arbitrales qui peuvent léser ou froisser les salariés dont l'amour-propre collectif en

cas de conflit du travail est particulièrement susceptible. » (1).

C'est en définitive la thèse soutenue par M. Blum qui l'a emporté. Toutefois, et pour donner tous apaisements au Sénat quant à la personne du surarbitre désigné par le Gouvernement, la loi a apporté certaines limites à ce choix. Le surarbitre devra être pris obligatoirement parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat.

L'expression « grands corps de l'Etat » doit être entendue dans un sens très large. Le Président du Conseil a précisé que la Magistrature est un des grands corps de l'Etat, que l'Enseignement supérieur est un grand corps de l'Etat, de même que l'Institut et que ce ne sera pas manquer à l'esprit de la loi que de charger d'un arbitrage un Inspecteur des Finances, ou un Contrôleur de l'Armée. Dans la pratique, on semble néanmoins avoir compris un peu abusivement cette expression.

Les limites apportées au choix du Gouvernement sont donc très larges et contrairement à l'opinion trop répandue, le Président du Conseil n'est pas obligé de désigner comme surarbitre une des personnalités figurant à la liste établie en commun par la C.G.T. et la C.G.P.F., la seule qualité requise du surarbitre étant d'appartenir à l'un des grands corps de l'Etat. Le législateur a estimé que c'était là une garantie suffisante d'impartialité et de compétence.

(1) Voir Débats Parlementaires. Chambre et Sénat.

CHAPITRE VI

LES POUVOIRS DE L'ARBITRE, LEUR NATURE, LEURS LIMITES

Les arbitres, — ou surarbitres, la loi ne distingue pas — doivent résoudre le conflit qui leur est soumis et pour ce faire la loi leur a donné les pouvoirs les plus larges. Dans son article 5, en effet, elle précise : « Les deux arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs d'amiables compositeurs », c'est-à-dire le « pouvoir de décider autrement que d'après les règles du droit, c'est-à-dire en équité quant au fond et sans égard aux règles de procédure quant à la forme » (1).

La loi du 31 décembre 1936 en définitive ne fait aucune distinction, et quelle que soit la nature du conflit, l'arbitre a toujours les mêmes pouvoirs. On est parti de cette idée qu'il s'agit dans tous les cas, de résoudre un conflit, mais un conflit collectif, dépassant le cadre de droit privé, et que la sentence qui en principe le terminera doit être rendu dans un « intérêt public de paix sociale et économique ».

L'arbitre de la loi du 31 décembre n'a pas des pouvoirs de même nature que son homonyme, l'arbitre de droit commun. L'arbitrage qui met en jeu ce dernier (Code de procédure, art. 1003 s.q.q.) est un arbitrage volontaire où les parties renoncent à soumettre leur litige au tribunal compétent et préfèrent s'en remettre à la décision d'une personne librement choisie par elles pour les départager.

(1) Vocabulaire juridique. Voir *Amiables compositeurs*, par H. CAPITANT.

Au contraire, dans la loi nouvelle, il ne s'agit plus d'arbitrage volontaire, mais d'arbitrage obligatoire.

Les arbitres chargés de juger les conflits collectifs qui touchent l'intérêt public « ne reçoivent pas leur mission de la volonté commune des parties consentantes, mais de la loi et de l'autorité administrative » et « leur intervention a moins pour but d'apaiser un conflit d'intérêt particulier privé que de faire cesser un trouble social ».

Essayons de préciser cette notion. On ne peut raisonnablement en conclure que la sentence n'a à reposer sur aucune base légale ; notamment si les rapports des parties sont régis par une convention collective, celle-ci étant la loi des parties, doit s'imposer. L'Arbitre pourra l'interpréter, et la loi lui a donné la faculté de le faire de façon très large, mais elle s'impose à lui, dans son texte.

De nombreux Arbitres ont statué en ce sens, mais on a pu voir des sentences écarter des dispositions même claires et précises d'une Convention collective et écarter une clause née pourtant de l'accord des parties.

« Nous estimons que la marge de variation de 10 % prévue dans la Convention collective comme devant entraîner automatiquement la révision des salaires, est trop élevée dans les circonstances actuelles et expose l'ouvrier à un risque trop élevé de sous-paiement. » (Sentence Guinand, 9/4/37).

Certains Arbitres, tout en admettant le principe que la Convention est bien la loi des parties, se reconnaissent pourtant le droit de l'écarter « quand il est survenu un changement profond dans les circonstances qui ont justifié ces dispositions ». (Sent. Oualid, 7/2/37). C'est en ayant recours à cette théorie de l'imprévision que de nombreux Arbitres ont justifié, dans bien des cas, les relèvements de salaires qu'ils accordaient, même quand ceux-ci avaient été fixés par les parties pour une durée déterminée.

Si une sentence est déjà intervenue dans un même conflit, elle s'impose à l'Arbitre, et il ne pourrait puiser dans ses pouvoirs d'amiable compositeur la possibilité de l'annuler ou même de la modifier sous prétexte

d'équité, sauf si de nouvelles circonstances s'étaient produites depuis lors, car si la loi a donné à l'arbitre des pouvoirs très larges, elle a précisé aussi que les sentences rendues étaient obligatoires et sans appel.

Mais les Arbitres peuvent incontestablement compléter une Convention et si celle-ci est muette sur le point objet du litige, les pouvoirs conférés par la loi à l'Arbitre lui permettent de statuer en équité et d'établir sur le point « un règlement équitable des conditions du travail » (art. 5).

Doit-il pour cela appliquer purement et simplement la loi ? Non, car il juge en équité et non en droit. Mais toutefois, malgré ses pouvoirs d'amiable compositeur, certains droits sont considérés par la loi comme intangibles et il ne peut y porter atteinte » le droit syndical, le droit de propriété, la liberté syndicale, la liberté du travail ».

De nombreuses sentences ont reconnu qu'en droit strict une certaine solution s'imposerait, mais préconisent, par exemple, dans un but de paix sociale, une solution différente. De telles sentences sont juridiquement légales, puisque la loi a donné des pouvoirs exorbitants du droit commun aux arbitres.

Pour trancher ces conflits, l'arbitre a les pouvoirs les plus vastes : en tant qu'amiable compositeur, il peut, comme le précisait M. Paul Reynaud, « transformer le droit, modifier un contrat, et décider seulement selon sa conscience ». Les pouvoirs de l'Arbitre sont incontestablement exorbitants du droit commun : il n'a pas à dire le droit mais à statuer en équité, même si le conflit est d'ordre juridique.

Certains Arbitres se sont néanmoins considérés tenus d'appliquer purement et simplement la loi dans les conflits qui leur paraissent d'ordre juridique, rétablissant ainsi la distinction entre les conflits que le législateur n'avait pas cru devoir adopter (1).

Dans une note parue au *Droit Social*, l'auteur signalait même le « réflexe de certains arbitres qui se déclara-

(1) *Droit Social*, février 1938.

rent incompétents » pour n'avoir pas à statuer en droit sur un différend qui, à leur avis, ne devait pas être tranché en équité, et qui ont renvoyé les parties devant les tribunaux de droit commun (2).

M. Maurette, Directeur du Bureau de Paris du Bureau International du Travail, ayant eu à arbitrer de nombreux conflits, a été amené à préciser quels étaient, selon lui, les pouvoirs conférés par la loi à l'Arbitre.

M. Maurette avait rendu une sentence surarbitrale le 15 avril 1937, à l'occasion de l'établissement de la convention collective des Raffineries de sucre de la région parisienne. Estimant que, dans sa sentence, il avait été amené à dépasser les termes de la loi, la Confédération Nationale des Commerces et Industries de l'Alimentation lui avait adressé une note dans ce sens.

Dans sa réponse, M. Maurette précisait : « Le Sur-arbitre ne doit rien dire dans sa sentence qui soit contraire à la loi. Dans la plupart des cas qui lui sont soumis, il se trouve en face de propositions patronales et propositions ouvrières entre lesquelles il doit décider, soit en adoptant les unes ou les autres, soit en choisissant entre elles un moyen terme, sans qu'il trouve dans la loi qui ne peut régler tous les détails de la vie industrielle, le moyen de décider. Il doit alors s'inspirer des principes de l'équité, de la notion des intérêts des parties en présence, d'une compréhension des besoins du travail et de l'économie, du respect des droits mutuels », et il ajoute : « J'ai essayé de trancher entre les demandes ouvrières et les refus patronaux en m'inspirant de l'équitable et du possible. Ce faisant, je ne pense pas avoir dépassé la loi, mais y avoir fait certaines additions sur des points particuliers qu'elle ne considérerait. J'ai la conscience d'avoir accompli mon devoir. »

On peut déplorer que dans la mission qui lui est confiée, l'Arbitre n'ait pas comme le Juge, tout au moins dans certains cas, à appliquer strictement la loi. Sa mission en est d'autant plus délicate et souvent sa déci-

(2) *Droit Social*, avril 1938.

sion sera critiquée par l'une et l'autre partie. On n'a d'ailleurs pas manqué de souligner tout ce qu'il y avait d'exorbitant au droit commun et même de dangereux à donner à des hommes irresponsables, souvent désignés par le Chef du Gouvernement, et que rien ne semblait avoir préparés à un tel rôle, des pouvoirs d'amiables compositeurs. S'appuyant sur les pouvoirs qui leur étaient conférés par la loi, certains Arbitres ont rendu des sentences comportant sur un ou plusieurs points des extensions, voire des modifications aux lois et règlements en vigueur ou à la jurisprudence établie. Aucune règle précise ne s'imposant à eux, on relève une incohérence dans les sentences rendues. On a pu voir des décisions diamétralement opposées sur le même point de principe rendues le même jour. Et ces deux avis sont obligatoires et sans appel !

Nommés la plupart du temps par le Chef du Gouvernement dans le but principal de statuer sur les contestations survenues entre patrons et groupements professionnels, les pouvoirs de l'Arbitre sont à la fois juridictionnels et réglementaires.

Pour lui permettre d'obtenir ce résultat, la loi lui délèguera une parcelle de puissance publique. Pour susciter cette atmosphère de collaboration, l'Arbitre ne se bornera pas à dire le droit, un juge y serait suffisant, voire plus compétent.

On a voulu trouver une limitation à ses pouvoirs dans l'article 1^{er} paragraphe 1^{er} de la loi ainsi conçu : « Ces procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire seront organisées dans le cadre de lois existantes. Quelle est la portée exacte de cette règle formulée de façon quelque peu sybilline ?

On a déclaré qu'il fallait entendre par là, sauf dans la mesure où il ne serait rien précisé de contraire, que les règles du droit commun en matière de procédure d'arbitrage seraient applicables à l'arbitrage obligatoire, — que notamment toutes les formalités et règles prévues aux articles 1003 et suivants du Code de procédure civile seraient, sauf indications contraire, applicables en l'espèce et s'imposeraient à l'arbitre.

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 7 décembre 1937, dans une affaire Nourylande, a posé la question sans la résoudre.

Un jugement du 20 décembre 1937 du Tribunal Civil de la Seine (7^e Chambre) a été plus précis :

« Attendu que l'article 5 précise et délimite les pouvoirs de l'Arbitre conformément aux principes généraux du droit,

« Attendu que ce serait restreindre le sens et la portée de l'alinéa premier que de dire que l'emploi du terme « procédure » implique nécessairement le renvoi aux lois existantes en matière de procédure, c'est-à-dire au Code de procédure civile,

« Que, tout au contraire, le mot procédure doit être pris dans son acceptation la plus large, celle d'instance. » (1).

Pour le Tribunal Civil de la Seine, le Code de procédure ne s'appliquerait donc pas et n'apporterait pas ses limites, bien indirectes, aux pouvoirs de l'Arbitre. D'ailleurs, en déposant l'amendement qui allait devenir l'article 5, M. Champetier de Ribes en avait bien précisé le sens : « Les procédures nouvelles devraient se dérouler à l'intérieur des cadres légaux, à l'intérieur du régime républicain, du système de liberté et de propriété individuelles qui est le système actuel de la France. » Et telle est bien également pour M. Lyon Caen la portée véritable de cet article 5.

Pour limiter les dangers de tels pouvoirs, l'Arbitre est tenu par certains principes supérieurs que le législateur paraît avoir considérés comme intangibles : droits de propriété et syndical, les libertés individuelles syndicales et la liberté du travail. Et l'intention du législateur apparaît dans ces paroles du Rapporteur de la Commission de Législation au Sénat qui concluait en ce sens : « Quoi qu'il en soit de la compétence dévolue aux arbitres et même, si l'on estime qu'il ne faut pas restreindre

(1) *Gazette du Palais*, 18/12/37.

le champ de leurs attributions, je crois qu'il serait bon du moins d'indiquer qu'ils devront statuer dans le cadre et selon les lois existantes, plus particulièrement celles qui concernent les libertés individuelles et la sécurité des personnes et des biens. »

Une autre limitation des pouvoirs de l'Arbitre semble se trouver dans la rédaction même du compromis ou plus exactement du procès-verbal qui précise les points sur lesquels porte le conflit et détermine de façon nette ceux sur lesquels l'arbitre aura à se prononcer. Le champ de l'arbitrage est ainsi limité ; les questions posées déterminent le domaine dans lequel les arbitres ou le surarbitre devront, le cas échéant, exercer leur pouvoir.

On voit donc toute l'importance des termes du procès-verbal de non conciliation, puisqu'en définitive c'est lui qui sert de base à l'arbitrage. Certains Arbitres, toutefois, mais exceptionnellement, ont estimé qu'ils n'avaient pas à tenir compte de telles délimitations. (Voir sentence Huet).

Ces pouvoirs particulièrement étendus que la loi du 31 décembre 1936 a donnés aux arbitres, doivent-ils s'exercer quand on se trouve, non dans le cas d'un conflit qui évolue suivant la procédure légale, mais d'un conflit où les parties, d'un commun accord, s'en sont tenues aux règles préalablement établies entre elles, en un mot dans le cas où il n'y a plus arbitrage obligatoire, mais arbitrage volontaire ? Le droit commun en matière de compromis et d'arbitrage va-t-il jouer ou, au contraire, pourra-t-on appliquer les règles plus larges de la loi du 31 décembre 1936 ?

Dans le silence des textes et la loi étant une loi d'exception, il semble que l'on doive l'interpréter restrictivement et que, dans ce cas, le droit commun doive s'appliquer.

Quand il y aura arbitrage obligatoire, c'est donc muni de pouvoirs très étendus que l'arbitre entendra les parties, examinera leurs thèses, procédera à toutes enquêtes qu'il jugera utiles. Aucun délai ne lui est imparti pour mener à bien sa mission et en fait on a parfois

reproché aux arbitres la lenteur mise à rendre une sentence. Or. souvent l'arbitrage intervient dans une branche d'industrie qui lui est complètement étrangère; l'établissement de sa documentation, l'examen technique, économique et social de la question sont évidemment fort longs et l'arbitre, bien qu'irresponsable en droit, ne peut en conscience rendre sa sentence à la légère ; on ne saurait, dans ces conditions ,lui reprocher le temps consacré à l'étude du problème.

C'est alors qu'il rendra « en équité » la sentence qui, en principe, doit mettre fin au conflit.

CHAPITRE VII

LA SENTENCE ARBITRALE : LES SANCTIONS

La loi est assez succincte ; son article 6 indique seulement : « La sentence arbitrale sera motivée et sans appel. Elle sera obligatoire, elle sera rendue publique. »

Aucune précision n'est donnée quant à sa nature même.

Elle met fin à un différend. On est donc tenté d'assimiler purement et simplement la sentence arbitrale à une décision juridictionnelle. Comme elle, elle doit être motivée, on a eu soin de préciser que, contrairement aux règles ordinaires, elle n'était pas susceptible d'appel ; elle est obligatoire.

Mais nous avons vu que l'Arbitre avait des pouvoirs de nature différente de ceux du juge. En fait, la sentence arbitrale tient à la fois du jugement et du règlement.

Elle est très différente de la décision juridictionnelle proprement dite et même, ce que l'on pourrait appeler leurs caractères communs, ont en réalité une portée différente et ne sont pas de même nature.

Le législateur a précisé, lors des discussions devant la Chambre, qu'il n'entendait pas assimiler une sentence arbitrale à un jugement. « Une sentence arbitrale, précisait M. Taudière, est très différente d'une sentence de justice où on applique simplement la loi à un cas particulier ; dans une sentence arbitrale, c'est l'arbitre qui décide et impose sa décision aux parties. »

Pourtant la loi exige que cette sentence soit motivée comme toutes les décisions de justice. On laisse bien l'Arbitre juger et équité et selon sa conscience, mais il

doit exposer le processus suivi pour aboutir aux décisions formulées.

Mais ces motifs ne sont pas de même nature que ceux d'un jugement. M. Léon Blum a précisé ce point devant la Chambre (1) : « Motivation, cela n'a évidemment pas le même sens en ces matières que lorsqu'il s'agit d'un jugement où le motif permet précisément, soit aux Juges d'appel, soit aux Juges de cassation, de saisir une fausse interprétation de la loi. La motivation dans le cas présent, c'est une explication, c'est une justification, ce n'est pas autre chose. »

Le Juge lui, motive ses décisions, parce que devant dire le droit dans un cas déterminé, il doit préciser les bases légales qui étayent sa décision afin que les juridictions supérieures puissent contrôler, le cas échéant, et d'après la motivation même, s'il y a eu juste application de la loi, d'où contrôle constant de l'application qu'en fait le juge, pour faire rentrer dans le chemin tracé pour toute la jurisprudence, le jugement qui tendrait à s'en écarter.

Dans l'arbitrage obligatoire, la sentence est sans appel. En la matière, il faut éviter le plus possible les lenteurs, et la rapidité d'exécution est une des vertus essentielles. Cette garantie de bonne interprétation de la loi donnée aux justiciables par le moyen des voies de recours se conçoit ici plus difficilement. Sur quoi se baserait le Juge de l'appel pour réformer sa sentence ? sur sa conception de l'équité ? Le législateur a estimé que la personnalité de l'Arbitre était une garantie suffisante de l'équité de la sentence rendue.

La sentence arbitrale est obligatoire, mais pour qui ?

Elle peut en effet être obligatoire que pour les parties en cause et ne peut être opposable aux tiers ; si elle fait, comme le jugement, la loi des parties, les tiers ne peuvent juridiquement l'invoquer.

Sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936, contrairement à ce qui se passe en Nouvelle-Zélande, une sen-

(1) Débats Parlementaires, Chambre des Députés. Décembre 1936.

tence ne pouvait être étendue de plein droit aux autres entreprises similaires, même dans une région déterminée, si le conflit ne s'était élevé que dans une seule entreprise. Il pouvait en résulter parfois des inégalités dans les avantages accordés aux mêmes catégories de travailleurs et dans les charges imposées aux entreprises similaires.

Mais la sentence arbitrale est-elle simplement obligatoire pour les parties, et ne s'impose-t-elle pas à l'arbitre lui-même, par exemple ? Il semble difficile de le contester.

Si des règles précises indiquent à partir de quel moment une décision juridictionnelle devient obligatoire, la loi demeure silencieuse ici sur ce point.

Certaines sentences ont soin de préciser à partir de quel moment elles doivent produire leur effet et fixent une date.

Mais faute d'indication précise, la sentence arbitrale deviendra-t-elle obligatoire du jour où elle est rendue ? Il ne semble pas que l'on puisse retenir cette date. Sera-ce du jour où elle est portée à la connaissance des parties ou puisque la loi précise que toute sentence doit être publiée, du jour où elle sera devenue publique ? Il est vrai que ni la loi, ni les décrets qui l'ont suivie n'ont prévu comment serait effectuée cette publicité.

Au cours de la discussion devant la Chambre pour la première prorogation de la loi, en juin 1938, on avait pu opposer au Gouvernement que jusqu'à ce moment aucune sentence n'avait encore été publiée. Mais M. Jules Moch précisait à la séance du 3 juin : « Que le recueil de toutes les sentences serait publié, ces jours-ci, au *Journal Officiel*. » (1). La loi ayant fonctionné depuis janvier 1937 et cela se passant six mois plus tard, on ne peut songer de fixer au moment de sa publicité la date à laquelle devient obligatoire une sentence arbitrale.

Ceci d'ailleurs ne présente qu'un intérêt théorique, car s'il est bien stipulé que la loi est obligatoire, comment

(1) J. O. Débats Parlementaires, Chambre des Députés.

la partie au profit de laquelle un droit est né en vertu de la sentence pourra-t-elle en poursuivre l'exécution ?

En droit commun et en matière d'arbitrage volontaire, les art. 1020 et 1021 du Code de procédure civile posent des règles précises. La sentence est contrôlée par le Président du Tribunal Civil qui, seul, peut la rendre exécutoire. Les parties ont la possibilité de faire opposition à l'ordonnance d'exéquatur du Président du Tribunal si elles estiment la sentence irrégulière.

Une sentence rendue conformément à la loi du 31 décembre 1936 est-elle soumise aux mêmes formalités ?

La loi est muette sur ce point et se borne à indiquer que la sentence est obligatoire.

Un arbitre a d'ailleurs pensé trancher la question en faisant suivre la sentence de la formule exécutoire. (Sent. du 30/1/38, dans un conflit Société Cotonnière du Sud-Est, cassée par la Cour Supérieure, par arrêt du 15/6/38).

Un jugement du Conseil des Prud'hommes de la Seine en date du 8 novembre 1937 avait décidé que la sentence devait être déposée par les soins de l'Arbitre au Greffe du Tribunal Civil afin d'obtenir l'exéquatur du Président. Ce jugement se basait sur l'art. 5 de la loi et estimait que la phrase : « Les procédures de conciliation et d'arbitrage seront organisées dans le cadre des lois existantes », le législateur avait entendu renvoyer à la règle commune.

Le Tribunal Civil de la Seine a infirmé cette décision et a décidé que l'exéquatur n'était pas nécessaire (1). Il semble bien que cette manière de voir soit plus conforme à l'esprit du législateur. M. Paulin, dans son rapport à la Chambre sur la loi d'arbitrage disait : (2) « Il n'a jamais été question dans le passé d'appliquer aux arbitrages des conflits collectifs du travail les règles du Livre III du Code de procédure civile. Il n'y a aucune assimilation possible entre les arbitrages civils d'ordre indivi-

(1) Débats Parlementaires. Chambre.

(2) *Gazette du Palais*, 6/1/38.

duel visés par le Code et les arbitrages des conflits collectifs du travail.

La Cour de Cassation, dans un arrêt en date du 7 décembre, a bien posé la question mais sans la résoudre (1).

Le Tribunal Civil de la Seine a basé surtout sa décision sur le fait que les sentences sont obligatoires et qu'étant obligatoires par elles-mêmes, elles n'ont pas besoin d'être soumises à l'exéquatur. Mais est-ce que le mot obligatoire doit être pris dans le sens d'exécutoire ?

D'ailleurs, si la sentence était revêtue de l'exéquatur, elle aurait par là même force exécutoire ; or, le législateur a écarté toutes sanctions à défaut d'exécution de la décision, ne serait-ce pas implicitement contrevenir à cette règle que de donner la possibilité d'en poursuivre l'exécution ? Il semble plutôt que ce soit une « obligation morale » que la loi a entendu prescrire.

La sentence est bien obligatoire pour les parties, mais existe-t-il une juridiction compétente pour connaître des droits et actions qui peuvent en découler et lesquels ?

La loi est muette encore sur ce point. Quant à la jurisprudence, elle n'est pas unanime, en cette matière en voie de formation.

A la suite d'une sentence surarbitrale rendue par M. Yvan Martin, le 12 mars 1937, au sujet du conflit survenu entre la Société Nourylande et ses ouvriers, les Etablissements Nourylande ont refusé d'exécuter cette sentence, estimant qu'en l'espèce la loi du 31 décembre 1936 n'avait pas à jouer, la grève ayant été déclenchée avant toute procédure de conciliation et d'arbitrage.

Cette sentence ordonnait notamment la réintégration des grévistes et ceux-ci assignèrent le patron devant le conseil des prud'hommes. Cette juridiction estimant que la sentence portait atteinte à la liberté individuelle, l'infirma partiellement tout en condamnant les Etablissements Nourylande à payer les salaires des jours de grève des ouvriers.

(1) *Gazette du Palais*, 18/12/37.

Le Tribunal Civil de Compiègne, statuant en appel de cette décision, a déclaré formellement que la juridiction prud'hommale était incompétente pour « statuer sur les droits nés d'une sentence arbitrale ».

Le Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand (1) à propos d'une demande de complément de salaire, posant incidemment la question d'interprétation de la sentence surarbitrale invoquée par l'ouvrier, s'est déclaré incompétent, « attendu que l'interprétation d'une sentence arbitrale ne peut appartenir au Conseil de Prud'hommes ».

Par contre, le Tribunal Civil de la Seine, dans son jugement du 20 décembre 1937 (2) dans une affaire Magnain et Vojard, se basant sur le fait que la juridiction prud'hommale a une compétence générale pour connaître des difficultés qui s'élèvent à propos des contrats de travail, a estimé qu'à leur sujet il peut et doit examiner tous les moyens qui lui sont soumis ; à propos d'un conflit sur un contrat de travail, il peut donc avoir à connaître d'une sentence arbitrale. Toutefois, il devrait se déclarer incompétent s'il s'agissait de statuer sur une demande principale en *validité* de sentence.

Cette décision va même beaucoup plus loin et, du fait que la sentence est obligatoire et fait aussi la loi des parties, elle conclut « qu'à défaut d'exécution volontaire, tout intéressé peut, comme en l'espèce, s'adresser à la justice pour faire sanctionner le manquement à l'obligation née de la décision de l'Arbitre ». Or, la loi n'a jamais précisé de quelle façon la sentence était obligatoire, ni surtout décrété qu'une sanction interviendrait pour défaut d'exécution.

Aussi, si la décision du Tribunal Civil de la Seine apparaît très juridique, dans les conclusions qu'elle tire de la notion d'obligation, il n'en demeure pas moins que, du fait qu'elle considère le Conseil des Prud'hommes compétent pour connaître des droits nés d'une sen-

(1) *Gazette du Palais*, 6/1/38 (sous-note b).

(2) *Gazette du Palais*, 6/1/38.

tence arbitrale et surtout en décidant que, « tout intéressé peut s'adresser à la justice pour faire constater et sanctionner le manquement à l'obligation née de la décision de l'arbitre ». Elle méconnaît l'esprit de la loi.

En effet, faire constater et sanctionner le manquement aux obligations nées de la sentence, n'est-ce pas, de façon détournée, appliquer des sanctions à la loi ?

D'ailleurs, dans cette même décision, les juges estimaient que la sentence n'avait pas à recevoir l'exéquatur du Président du Tribunal Civil car ce serait lui donner indirectement force exécutoire, et le législateur de 1936 « a intentionnellement écarté toute sanction positive de la décision arbitrale ».

En fait, le problème des sanctions a été l'un des plus controversés et cette question a fait l'objet de longues discussions et plusieurs thèses opposées se sont affrontées.

D'abord le Gouvernement, dans son projet de loi, n'avait prévu aucune sanction en cas d'inexécution de la sentence par les parties. Le Président du Conseil, dans son exposé des motifs, a précisé que ce n'est pas là une omission. « On objectera peut-être à ce texte qu'il n'est pas sanctionné. Nous l'avons voulu tel... La partie dont la cause est démontrée injuste est assurée de la réprobation générale et, dans la majeure partie des cas, ne peut l'emporter ».

Le rapporteur du projet devant la Chambre, M. Paulin, concluait dans le même sens : « Il a paru au Gouvernement et nous sommes entièrement d'accord avec lui sur ce point, qu'à l'époque où nous sommes, où les intérêts particuliers doivent être subordonnés à l'intérêt général, la sanction la plus efficace sera celle de l'opinion publique qui ne manquera pas de condamner ceux qui, par mauvaise volonté ou par oubli de leur devoir social, refuseraient de se conformer à des règles dont l'application doit maintenir dans la production une paix que tous devraient souhaiter ».

L'opinion gouvernementale finit bien par l'emporter devant le parlement, mais elle fut loin de rallier tous les suffrages.

M. Plancke, tout en se ralliant au projet, lui reprochait d'être une morale sans sanction, M. Maxence Bibié de ne trouver « dans aucun article l'idée d'une sanction sérieuse au cas où la sentence arbitrale ne sera pas respectée ».

Quant à M. Dommange, il répliquait au Gouvernement « votre procédure d'arbitrage restera aussi inopérante que l'ont été les décisions antérieures pour la raison très simple qu'elle est dépourvue de sanction ». (1)

Il semble en effet qu'il y ait antinomie entre le fait de proclamer une décision obligatoire et de ne prévoir aucune sanction en cas d'inexécution volontaire. Mais en examinant la question, on voit toute la difficulté, si l'on veut instituer des sanctions efficaces.

M. Raynaldi, dans son rapport au Sénat, posait la question et y répondait. « Quelles sanctions peut-on utilement prévoir ? Des sanctions pénales applicables à certains individus déterminés ? Pour des actes précis, oui, mais des sanctions pénales contre des masses qui cessent le travail, sans se livrer à des actes de violence, sont difficilement exécutoires. Dans ce cas, le législateur édicte une peine qu'il sait ne pouvoir être appliquée. Le prestige de la loi et surtout de la loi pénale en est considérablement affecté. »

« Des sanctions civiles frappant, non des individus, car se serait aussi inapplicable que des sanctions pénales, mais les associations elles-mêmes, syndicats, fédérations, confédérations ?

Mais à quelles injustices ou à quelles duperies ne s'exposera-t-on ? »

Et il concluait :

« Subordonner le vote de la loi à l'inscription dans le texte des sanctions pénales où même simplement civiles serait donc commettre une erreur. »

Il apparaît en effet difficile de trouver des sanctions vraiment efficaces dans ce domaine et ce problème a été la pierre d'achoppement à laquelle se sont heurtés

(1) *J. O. Débats Parlementaires. Chambre et Sénat.*

tous les pays instaurant une procédure d'arbitrage obligatoire, notamment les pays à régime démocratique.

Pour les états totalitaires, la question a été plus facile à résoudre, et en Italie et en Allemagne, elle l'a été effectivement.

D'une façon générale, la loi du 31 décembre 1936 qui avait été votée pour mettre fin aux grèves existantes et qui paraît avoir été considérée au moment de son vote comme une mesure extraordinaire prise en raison des circonstances extraordinaires, ou tout au moins comme une expérience à tenter, s'est révélée insuffisante à l'usage.

Mais peu à peu, on a pensé qu'avec des modifications jugées indispensables, on pourrait l'intégrer dans notre droit.

On est arrivé ainsi à l'idée d'instituer une juridiction définitive qui compléterait la législation existante ; c'est ce que l'on a essayé de faire dans la loi du 4 mars 1938.

En Allemagne, les conflits collectifs ne sont pas interdits, mais ils sont théoriquement impossibles. Il n'existe pas de syndicats et les rapports entre patrons et ouvriers sont réglés par le chef d'entreprise après consultation des délégués ouvriers ; ceux-ci peuvent appeler des décisions prises au Commissaire du Travail, fonctionnaire spécialisé et dépendant du Ministère du Travail et qui peut d'ailleurs régler les conditions du Travail par voie d'autorité si l'état de choses ne lui paraît pas satisfaisant. Une juridiction spéciale assure le respect des dispositions ainsi prises. Elle peut prononcer des condamnations contre ceux qui ne les respectent pas : amendes, prison, éloignement pour les ouvriers, destitution pour les employeurs.

Au contraire, en Italie se sont les syndicats reconnus qui passent les conventions collectives et fixent les conditions du travail. Si des conflits collectifs éclatent, la conciliation est obligatoirement exercée devant tous les échelons successifs de l'organisation corporative. Si la conciliation échoue, l'affaire est portée devant la Magistrature du Travail ; en fait, seules les affaires

auxquelles le Gouvernement veut donner une publicité arrivent devant ce Tribunal.

D'ailleurs, en Italie comme en Allemagne, c'est l'autorité qui tranche les différends et impose sa solution. (1)

A l'usage, quelle a été l'efficacité des systèmes préconisés ? Sauf pour l'Italie et l'Allemagne, il faut reconnaître que les sanctions prévues se sont avérées généralement inefficaces et n'ont pas empêché les grèves d'éclater et les parties de refuser les sentences.

Il ne suffit pas d'instituer une procédure obligatoire pour résoudre les conflits, dans ce domaine, la bonne volonté des parties est nécessaire et on ne peut songer à la faire naître de la contrainte car il n'en existe pas qui soit assez efficace. « L'institution de pénalités légales visant la non-observation des sentences constituerait en pratique une protection illusoire, inutile dans la majorité des cas et inopérante dans les quelques cas critiques où l'organisation puissante et militante déciderait de s'insurger contre la loi » concluait déjà le rapport de la commission Balfour.

Tous ces exemples et les arguments ont été évoqués devant le Parlement français.

Devant l'impossibilité d'obtenir un accord sur le genre de sanctions qu'il y aurait lieu de donner à la loi pour qu'elle soit digne de ce nom et efficace, on s'est rallié au projet gouvernemental ; le principe de l'obligation d'exécuter la sentence pour les parties, mais aucune mesure pour les y contraindre, une simple sanction est prévue, celle de l'opinion publique.

L'expérience a montré que bien que la sentence soit réputée obligatoire, en fait, certaines n'ont pas été exécutées : 53 en un an sur 483. (2)

(1) Voir : E. DUSSAUZE. *Le Règlement des Conflits collectifs du Travail*.

(2) Chiffres donnés par le Président du Conseil, séance du

TITRE II

TITRE II

CHAPITRE I

LA LOI DU 4 MARS 1938 : PRELIMINAIRES ET GENERALITES

Bien que par une loi du 18 juillet 1937, les procédures de conciliation et d'arbitrage instituées en vertu de la loi du 31 décembre 1936 aient été prorogées une première fois jusqu'au 31 décembre 1937, dès le mois d'août 1937, la C. G. T. adressait au Président du Conseil un mémoire dans lequel elle exposait les réformes réclamées par la classe ouvrière ; parmi ces réformes se trouvait la modification de la loi sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits collectifs du travail.

Le 9 septembre, M. Chautemps informait M. Jouhaux « qu'il avait demandé à la C. G. P. F. de se saisir des problèmes évoqués par la C. G. T. et de lui faire connaître ses suggestions ». Et reprenant chacun des points posés par le mémoire cégétiste, le Président du Conseil constituait ainsi une première ébauche du « Statut Moderne du Travail » qui servirait de base aux pourparlers, que, sous la médiation du Gouvernement, il invitait la C. G. P. F. et la C. G. T. à entamer, en vue d'arriver, en quelque sorte, à de nouveaux accords Matignon.

Mais la C. G. P. F. déclinait cette offre, car si le patronat admettait bien le principe d'une mise au point des lois sociales, « il estimait que cette tâche incombait au pouvoir législatif ; la C. G. P. F. ne se reconnaissait pas le droit d'engager juridiquement la totalité du patronat

français, ni les autres collaborateurs de la production, qu'à ce moment là on ne pensait pas convoquer à Matignon ; moins encore, sans doute, la C. G. T. pouvait se flatter de représenter tous les travailleurs ; pour cette double raison, la procédure suggérée n'apparaissait à l'organisatoin patronale, ni opportune, ni légale, ni efficace ». (1)

Mais la fin de l'année 1937 étant marquée par une nouvelle recrudescence des conflits sociaux, le Président du Conseil voulant à tous prix rétablir la paix sociale, faisait une nouvele tentative ; il exposait dans une déclaration à la presse du 6 janvier 1938 qu'il avait « adressé un appel aux représentants des patrons comme à ceux des ouvriers pour qu'ils acceptent de se rencontrer à nouveau, sous son égide, qu'ils concluent de nouveaux accords et qu'is prennent l'engagement formel de les respecter désormais ».

A cet effet, la C. G. P. F., les Classes Moyennes et la C. G. T. étaient effectivement invitées à l'Hôtel Matignon pour le 12 janvier. La C. G. P. F. déclinait cette invitation pour les raisons déjà invoquées en septembre et exposées ci-dessus, les objections formulées trois mois plus tôt subsistant toujours.

L'accord des parties ne pouvant donc se réaliser, le Gouvernement déposait en blanc, dès le 25 janvier 1938, sur le bureau de la Chambre, les 6 projets de loi devant composer le Statut Moderne de Travail :

1° Projet de loi sur l'embauchage et le débauchage des travailleurs ;

2° Placement des travailleurs ;

3° Conventions collectives de travail ;

4° Procédures de conciliation et d'arbitrage ;

5° Statut légal de la grève ;

6° Statut des délégués du personnel.

En raison de l'urgence, — les procédures de conciliation et d'arbitrage qu'une deuxième loi du 11 janvier 1938 avait prorogées encore, expiraient le 28 février — et redoutant des troubles sociaux, on décida de discuter

(1) *Revue Politique et Parlementaire*, février 1938.

d'abord le quatrième projet. En fait, c'est le seul qui soit venu jusqu'à présent devant les Chambres.

La Commission du Travail de la Chambre, dès qu'elle fut saisie des 6 projets de loi, entendit M. Jouhaux, Secrétaire général de la C. G. T., M. GiGnoux, président de la C. G. P. F., des représentants des Cadres, des petits et moyens patrons, des syndicats chrétiens. Le rapport qu'elle adopta et présenta à la Chambre différait sensiblement du projet gouvernemental, notamment sur trois points : les procédures d'arbitrage étaient étendues à l'agriculture ; la révision des salaires devait s'effectuer dès que les indices officiels du coût de la vie accuseraient une hausse de 5 % ; enfin, elle créait une Cour Supérieure d'Arbitrage, substituée au Conseil d'Etat, pour connaître des sentences, comme le prévoyait le projet gouvernemental.

Après une discussion de trois jours, le texte était enfin voté par la Chambre, mais il rencontra la plus vive hostilité au Sénat, notamment sur l'extension des procédures à l'agriculture, et sur l'échelle mobile des salaires. Enfin, après des débats passionnés, de nombreuses navettes entre les deux chambres, de mutuelles concessions à chacune d'elles, de pathétiques interventions du Président du Conseil, l'accord enfin se réalisait et la loi était votée le 4 mars. (1)

Cette loi est en somme le résultat d'un compromis — on avait même pu craindre devant les divergences entre les deux chambres que l'accord serait impossible — et, comme il arrive généralement dans de pareils cas, ne satisfait jamais personne. M. Léon Blum estimait (2) « que la discussion de cette loi laisse un arrière goût amer » ; pour M. Savoie, dans *Syndicats* (3) cette loi ne constitue pas un progrès sérieux ; pour M. Germain Martin, (4) ce texte n'apporte pas la paix intérieure.

(1) Débats Parlementaires. Chambre et Sénat. *J. O.* du 18/2 au 6/3/38.

(2) *Populaire*, 6/3/38.

(3) *Syndicats*, 9/3/38.

(4) *Élan Social*, 10/3/38.

Si la nouvelle loi est loin d'être parfaite, elle réalise néanmoins un progrès sur la précédente. En effet, à l'usage, de nombreuses lacunes s'étaient manifestées, nous les avons signalées en étudiant la loi ; le législateur a voulu tenter, profitant d'une année d'expérience, d'améliorer et de compléter le système élaboré en 1936.

A des règles de procédures provisoires sont désormais substituées des règles définitives et la loi nouvelle s'incorpore au Code du Travail, au titre des Conventions collectives.

Les procédures nouvelles sont plus simples, on veut que le règlement des conflits soit plus rapide. Les pouvoirs des Arbitres sont — au moins dans une certaine mesure — précisés. Mais surtout on a voulu tenter de rendre plus effectives les sentences, en précisant leurs effets juridiques et en les rendant exécutoires, en donnant une garantie aux parties par la possibilité d'un recours, et c'est à cet effet qu'a été institué la Cour Supérieure d'Arbitrage .

Nous allons étudier plus en détail les modifications apportées par la loi, ainsi que les innovations qu'elle contient.

CHAPITRE II

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI SIMPLIFICATION ET ACCELERATION DE LA PROCEDURE

Le champ d'application des procédures de conciliation et d'arbitrage n'est pas modifié par la loi du 4 mars. Une tentative pour les généraliser et les étendre à tous les conflits collectifs du travail a échoué. Le projet de loi voté par la Chambre sur la proposition de sa Commission du Travail, étendait, nous l'avons vu, le champ d'application de la loi à l'agriculture. Le Sénat s'est montré absolument hostile à cette extension, et après de nombreuses discussions et navettes, sa thèse l'a, en définitive, emporté. Toutefois, la loi précise dans son art. 7, qu'une loi déterminera, avant le 15 avril 1938, les procédures de conciliation et d'arbitrage applicables à l'agriculture. En fait, et bien que cette date soit depuis longtemps dépassée, cette loi n'est pas intervenue. Ainsi donc, les nouvelles procédures d'arbitrage, comme antérieurement, n'auront à jouer que dans les conflits collectifs du « commerce et de l'industrie ».

Le principe est que les procédures de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail seront établies par les Conventions collectives.

Ce point a bien été précisé dans une circulaire adressée par le Ministre du travail aux Préfets, en date du 1^{er} juin 1938 : « C'est aux procédures contractuelles de conciliation et d'arbitrage telles qu'elles sont organisées par les Conventions collectives dans le cadre de la loi, que la législation nouvelle entend donner la prépondé-

rance. Ce n'est qu'à leur défaut que la procédure réglementaire organisée par le décret du 20 avril devra être suivie. »

Le même principe existait sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936 ; mais ce que la loi du 4 mars 1938 a apporté de nouveau, c'est que désormais pour pouvoir être l'objet d'un arrêté d'extension, toute Convention devra contenir des dispositions relatives aux procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés les différents collectifs du travail.

Il est vrai d'ailleurs que la simple référence aux procédures légales est jugée suffisante.

Des règles précises sont données par la loi du 4 mars pour l'établissement de ces procédures dans le cadre de la Convention.

Une seule tentative de conciliation, sur le plan départemental ou dans le cadre de la Convention collective, est désormais nécessaire ; la loi du 4 mars a heureusement simplifié ce point ; les procédures de conciliation étaient en effet inutilement longues et compliquées et faisaient l'objet de justes critiques. La Commission paritaire de Conciliation prévue obligatoirement par la Convention sera saisie, soit d'office, soit par les parties, dans le délai fixé par la Convention. Mais, de toutes façons, avant d'être soumis à la Commission paritaire de conciliation, le différend aura dû être l'objet de négociations directes entre les parties.

Pour éviter les lenteurs qui s'étaient produites, des délais sont fixés pour chaque phase de la procédure qui ne doivent pas dépasser huit jours, et un mois pour le règlement de l'ensemble du conflit. Ces délais doivent être comptés du jour où est né le conflit.

Un règlement d'administration publique du 20 avril 1938 est venu fixer les règles de procédure légale. Celles-ci s'appliqueront aux termes de l'art. 7 de la loi du 4 mars :

« 1° Aux entreprises commerciales et industrielles pour lesquelles l'accord n'a pu se faire sur les modalités de cette procédure ;

« 2° Aux entreprises commerciales et industrielles dans lesquelles cette procédure ne serait pas fixée par une convention collective de travail ;

« 3° Aux conflits s'étendant à plusieurs entreprises commerciales et industrielles qui ne seraient pas régies par la même convention collective de travail ;

« 4° Aux divers contrats collectifs s'appliquant à différentes catégories de personnels pouvant avoir des intérêts distincts dans une même entreprise commerciale ou industrielle ;

« 5° Aux conflits intéressant les salariés des services publics concédés sous réserve, pour ces derniers, de l'accord de l'autorité concédante. »

Pratiquement, ce sont encore ces mêmes procédures du décret du 20 avril qui s'appliqueront dans bien d'autres cas, car d'importantes Conventions collectives, notamment celle de la Métallurgie parisienne, se sont contentées de s'en référer purement et simplement aux procédures légales.

Le Préfet ou le Ministre compétent, si la Convention est applicable à plus d'un département ou intéresse plus de 1.000 ouvriers choisit alors le surarbitre qui devra statuer et résoudre le conflit.

Dans l'ensemble les simplifications apportées à la procédure de conciliation ont été favorablement accueillies. M. Philippe Fargeaud regrette toutefois qu'on n'ait pas maintenu le deuxième échelon de conciliation (1).

En ce qui concerne la phase de l'arbitrage proprement dit, lorsque la Convention organise les procédures, les parties signataires devront désigner chacune leur arbitre nommé pour la durée de la Convention et des arbitres suppléants ; la Convention devra contenir également une liste de surarbitres dressés d'accord entre les parties. Mais la loi a prévu le cas où l'accord ne pourrait se faire sur les choix des Surarbitres, et a chargé alors le Président de la Cour d'Appel de l'établir après avis du Préfet, si dans un délai d'un mois à compter du jour

(1) *Elan Social*, 10/3/38.

de la passation ou du renouvellement de la Convention collective, l'accord n'a pu intervenir.

Pour l'application de la procédure légale du décret du 20 avril, des listes seront établies également dans chaque département par le Président de la Cour d'Appel de son ressort sur avis du Préfet pris après consultation des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives. Les modes de désignation des surarbitres prévus par la loi, d'une part, par le décret, d'autre part, correspondent donc.

Les Arbitres désignés par la Convention sont saisis de plein droit du conflit dès la réception du procès-verbal de non conciliation. Si dans les huit jours ils n'ont pu se mettre d'accord, ils devront désigner un surarbitre choisi soit sur la liste dressée par les parties, soit sur celle établie par le Président de la Cour d'Appel ; s'ils ne peuvent se mettre d'accord sur cette désignation, le Préfet alors choisira.

Si les procédures légales de conciliation sont en principe organisées dans le cadre départemental, le décret du 20 avril permet toutefois dans certains cas au Préfet, en raison des circonstances du litige et notamment de son importance particulière, d'en référer soit d'office, soit à la demande de l'une des parties au Ministre compétent ; celui-ci, après consultation du Ministre du travail, peut alors déférer d'office le différend à une Commission nationale dont la composition a été fixée par un arrêté en date du 22 avril 1938 (1).

Mais si les Arbitres ne peuvent statuer que sur ces points, ils doivent statuer sur tous ceux qui leur sont soumis. La Cour Supérieure d'Arbitrage a estimé que si un Arbitre omet de se prononcer sur l'un des chefs des conclusions qui lui sont soumises, cette irrégularité peut entraîner l'annulation de la sentence entière. C'est ainsi qu'a été annulée une sentence pour la raison suivante : « Considérant... que le surarbitre a omis de se prononcer sur le chef des conclusions (maintien du paiement des jours fériés) dont il était régulièrement saisi ; qu'en

(1) *J. O.*, 22 avril.

raison du lien existant entre les divers chefs des conclusions du syndicat requérant, l'irrégularité sur le point de la sentence doit entraîner l'annulation de l'ensemble de ladite sentence. Décide : Art. 1^{er}. La sentence susvisée en date du 18/2/38 est annulée... » (Arrêt du 25/5/38. Af.: Union des Syndicats Typographiques d'Alsace et de Lorraine).

Un arrêté, en date du 20/5/38 (1), a réglé la constitution de Commissions départementales. C'est l'ancienne commission mixte paritaire de conciliation, mais elle n'est plus présidée par le représentant du Ministre ; son Président est le Préfet ou son représentant et ses membres sont des représentants des organisations syndicales.

Si le litige soumis est réglé dans les huit jours, l'accord doit être constaté par un procès-verbal (art. 15, loi du 4 mars). Ce procès-verbal est obligatoire ; il ne fait en quelque sorte que consigner l'accord des parties sur une transaction et a force obligatoire au même titre qu'un contrat. Toutefois, comme les sentences arbitrales, il « produira effet, en principe, à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation et aucune disposition ne peut prescrire que ses effets rétroagiront au delà de cette date. » (2). Il faut entendre par là que les parties pourraient bien se mettre d'accord sur une date d'effet antérieure, mais qu'à défaut d'accord, un arbitre ou une autre juridiction éventuellement saisie par la suite d'un conflit relatif à l'exécution de l'accord ne pourraient qu'appliquer cette règle.

Si l'accord ne pouvait intervenir en temps voulu en Commission paritaire, un procès-verbal serait obligatoirement dressé mentionnant l'objet du différend et les points précis soumis à l'arbitrage. Ce procès-verbal liera les arbitres qui « ne pourront statuer sur d'autre objet que ceux déterminés par ce procès-verbal. (Art. 9). La loi a bien souligné ainsi l'importance de ce véritable compromis d'arbitrage.

(1) *J. O.*, 21 mai.

(2) Art. 15, Loi du 4 mars 1938.

CHAPITRE III

COMPETENCE ET POUVOIRS DES ARBITRES ET SURARBITRES

Les Arbitres, sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936 ont interprété de façons si différentes les pouvoirs qui leur étaient conférés par la loi, qu'il a paru nécessaire de préciser cette notion. L'ensemble des arbitrages rendus apparaissait comme une « œuvre tellement incohérente, tellement contradictoire, qu'il était nécessaire d'y apporter un peu d'ordre. » (1).

L'article 9 de la nouvelle loi précise d'abord que désormais les Arbitres ou Surarbitres « ne peuvent statuer sur d'autres objets que ceux déterminés au procès-verbal de non conciliation ». Cette précision était nécessaire, car il était apparu que certains arbitres avaient cru pouvoir outrepasser ce qui leur était demandé ».

On voit par là toute l'importance de la rédaction de ce procès-verbal, véritable compromis d'arbitrage.

Afin d'éviter toute lenteur, si une des parties soulève l'incompétence de l'Arbitre pour trancher le différend, celui-ci doit avant de statuer sur le fond, statuer d'abord et dans les trois jours sur la compétence (art. 12). Si aucune exception d'incompétence n'est soulevée par les parties mais si les arbitres ou surarbitres estiment que le différend n'a pas un caractère collectif, ils doivent, dans les trois jours également, rendre une sentence pour se déclarer incompétents.

(1) Débats Parlementaires. Sénat, p. 240.

Mais les pouvoirs mêmes de l'Arbitre sont déterminés par le 2^e alinéa de l'art. 9.

La loi du 31 décembre 1936 avait donné, dans tous les cas, les pouvoirs d'amiables compositeurs aux arbitres, sans aucune exception, ni aucune réserve, si ce n'est toutefois celle de l'art. 5.

Les résultats d'une telle disposition et les abus qu'elle a entraînés ont amené le législateur à estimer qu'une distinction était nécessaire : Les Arbitres statueront désormais suivant les règles du droit commun, sur les conflits d'ordre juridique ; et en équité sur tous les autres conflits collectifs du travail.

La distinction ne sera pas toujours facile. La loi toutefois a donné une définition du conflit juridique ; il faut entendre par là les conflits relatifs à l'exécution d'une convention collective, des lois et décrets sur le travail.

En imposant dans ces cas aux Arbitres, de statuer suivant les règles du droit commun, la loi n'a certainement pas entendu viser les règles de procédure, mais bien uniquement les règles de fond ; les Arbitres devront statuer dans le cadre de la législation du travail.

Dans tous les conflits qui ne sont pas relatifs à l'exécution des lois, règlements ou convention, les arbitres continueront à statuer en équité ; l'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936 a gardé toute sa valeur dans ce cas.

Mais dans les conflits juridiques, tout comme le juge ordinaire, l'arbitre doit désormais dire le droit, appliquer la loi.

Les termes clairs et précis d'une convention ou d'une loi s'imposent donc à lui et il doit en dégager toutes les conséquences, suivant toujours les règles du droit commun ; si l'interprétation porte sur des clauses obscures ou incomplètes d'une convention, il devra en interpréter souverainement le sens caché, en se basant sur qu'a dû être la commune intention des parties.

L'interprétation des intentions des parties donnée souverainement par le Surarbitre échappe au contrôle de ladite Cour Supérieure ; « les intéressés peuvent seulement demander l'annulation des sentences qui auraient

dénaturé une Convention collective ou en auraient méconnu les clauses claires et précises » (1).

Les règles de la loi s'imposent aussi à lui et les parties pourront exercer un recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage, contre une sentence qui aurait violé la loi. Mais, pas plus qu'un recours en Cassation n'est possible contre une décision judiciaire qui aurait faussement interprété les termes obscurs d'une convention entre les parties, un recours, pour fausse interprétation des dispositions ambiguës d'une Convention collective qui n'est pas, bien que par certains traits elle s'y apparente, un véritable règlement, ne serait recevable.

La Cour Supérieure, comme la Cour de Cassation, est juge du fait et non du juge du droit et un recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage ne serait possible que si l'Arbitre avait dénaturé des clauses claires et précises de la Convention.

L'Arbitre peut également interpréter les lois et règlements, sous réserve du recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage pour violation de la loi. Mais les Arbitres peuvent-ils apprécier, le cas échéant, la légalité d'un règlement administratif ? Une telle faculté est refusée aux tribunaux judiciaires tout au moins en principe, puisque dans certains cas — en matière pénale notamment — des textes spéciaux autorisent cette interprétation.

En l'absence de textes, les Arbitres qui ne sont pas des juges administratifs, ne peuvent avoir plus de pouvoir que les juges ordinaires.

Les arbitres sont bien compétents pour trancher les conflits collectifs relatifs à l'exécution de la convention collective, la loi l'a franchement précisé ; mais, sont-ils également compétents pour statuer sur les conflits qui naissent à propos de l'élaboration d'une convention ? La question peut être discutée — et en fait elle s'est posée en pratique — car la loi du 4 mars n'a pas supprimé purement et simplement la loi du 31 décembre 1936, comme nous l'avons déjà signalé plus haut. Notamment,

(1) Arrêt C. S. du 18/5/38. Affaire ALESIA-TAXIS.

l'article 1^{er} de cette loi subsiste toujours qui soumettait aux procédures de conciliation et d'arbitrage *tous* les conflits collectifs du travail ; en se reportant aux discussions de ce texte de loi devant les Chambres, on voit que le législateur a entendu étendre ce mode de règlement des conflits à tous les différends sans aucune distinction, ni exception.

Mais la loi du 24 juin 1936 (art. 31 vb. incorporés au Code du travail, prévoit, pour solutionner les conflits surgis lors de l'élaboration d'une Convention collective, une procédure spéciale.

Dans ce cas, en effet, l'art. 31 vb précise que si la Commission mixte composée des représentants des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs dispositions à introduire dans la Convention collective, « le Ministre du travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend et après avis de la section ou des sections professionnelles intéressées du Conseil National Economique ».

De plus, il est incontestable que le Surarbitre ne pourra pas se substituer aux parties pour trancher définitivement un point sur lequel l'accord ne peut intervenir entre elles, à défaut d'un texte formel lui donnant ce pouvoir, et élaborer un texte litigieux. La convention collective, telle que l'a définie la loi est un « contrat relatif aux conditions du travail ». Elle est l'œuvre des parties intéressées, et doit être rédigée après accord entre elles. Les effets réglementaires de ces dispositions que l'on invoque parfois, désultent d'une notion différente, celle de l'extension d'une convention qui est possible pour certaines conventions et dans certains cas déterminée (1).

Ce point a d'ailleurs été précisé lors des discussions de la loi devant les Chambres ; pour enlever le vote du Sénat, le rapporteur a dû indiquer en effet qu'« une sen-

(1) *Conv. Coll. du Trav.* R. PETIT, p. 70.

tence qui établit, modifie ou complète une convention collective sans l'accord des parties, tombe sous la censure de la Cour Supérieure d'Arbitrage ». (1).

A la Chambre, le Président du Conseil a déclaré le 31 décembre : « Il n'est pas question d'arbitrer par voie d'autorité les discussions qui s'élèvent à propos de conventions qui ne sont pas encore établies. » (2).

De nombreux arbitrages ont été rendus en ce sens sur ce point. Certains arbitres se sont déclarés purement et simplement incompétents pour statuer en la matière. (En ce sens, Amiaud, 30/4/38. Ygoulin, 26/2/38. Picard, 18/5/38). D'autres ont adopté une solution plus subtile que la Cour Supérieure d'Arbitrage a faite sienne. (En ce sens, sent. Teitgen du 63/4/38).

La Cour Supérieure a en effet dégagé par une série de décisions les pouvoirs que pouvait avoir un Arbitre : L'Arbitre ne peut élaborer une convention collective qui doit résulter de l'accord des parties. Mais l'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936 qui n'a pas été abrogé par celle du 4 mars 1938, précisait que l'arbitrage a pour objet « d'établir un règlement équitable des conditions du travail en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties, droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ».

S'appuyant sur ce texte, un Arbitre peut, pour mettre fin à l'ensemble du conflit, établir « un règlement équitable des conditions du travail dans le respect des droits mutuels des parties » (3) qui s'imposera aux parties en attendant qu'un accord intervienne entre elles et que la Convention collective soit signée.

Mais, comme l'a très bien précisé M. Hourticq : « Le règlement du travail ne se justifie que comme instrument de paix sociale. Son objet est de créer au lieu d'emploi une atmosphère de collaboration. Le Sur-arbitre doit donc se demander dans chaque cas si l'at-

(1) et (2) Débats Parlementaires. Sénat, p. 310.

(3) Décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage, 18/5/38. Aff. : Cycles HELYETT.

mosphère de collaboration est réellement compromise ou risque de l'être, s'il ne se prononce pas. Il ne saurait poser en principe que dans toutes les corporations, les rapports entre employeurs et employés doivent être régis, soit par les Conventions collectives, soit par des règlements arbitraux, car lorsqu'il n'apparaît pas que les règlements d'ateliers qui sont parfois le produit d'une irremplaçable expérience soient réellement contestés aux lieux d'emploi, un règlement arbitral comporte plus d'inconvénients que d'avantages. » (1).

Mais l'Arbitre ne pourrait décider que ce règlement complètera la convention et y sera désormais intégré.

L'Arbitre ne pourrait davantage « modifier une convention collective existante ». La Cour Supérieure d'Arbitrage a ainsi annulé une sentence affirmant le droit du Surarbitre d'établir une réglementation unique pour tout un département, malgré l'existence de quatre conventions collectives locales, car un règlement de travail régissant les rapports ne sont pas réglés par les Conventions collectives en vigueur. » (Arrêt du 4 juillet 1938. Entrepreneurs du Bâtiment de Moulins).

Dans un arrêt du 5 août 1938 (Syndicat Confédéré de la Sellerie) la Cour a déclaré que « le Surarbitre a rejeté à bon droit les conclusions tendant à la modification de certains articles de la Convention, les Surarbitres n'ayant pas, en l'absence de circonstances imprévisibles dont l'existence n'est même pas en l'espèce invoquée, de nature à justifier des dispositions nouvelles, qualité pour établir un règlement des conditions du travail sur des questions déjà résolues par une Convention collective en vigueur ».

Mais même statuant en équité, par la voie du règlement arbitral, l'arbitre, lorsqu'une réglementation légale existe ne pourra imposer en la matière des charges plus étendues que celles qu'impose la loi (arrêt du 1/8/38,

(1) Sentence HOUTICQ, 1/9/38, Ch. Synd. des Fabricants d'articles de voyage.

La Cour Supérieure d'Arbitrage vient de confirmer cette thèse par arrêt du 19/10/38.

n° 340) car les Arbitres doivent toujours statuer dans le cadre des lois existantes conformément à l'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936.

Mais quand il y a lieu, pour établir « ce règlement », l'Arbitre jouit des pouvoirs d'un amiable compositeur, dans les limites toutefois qui lui sont imparties par l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936.

Il ne s'agit plus en effet d'un conflit juridique puisqu'il n'est pas relatif à l'exécution d'une loi, d'un règlement ou d'une Convention ; et pour tous les autres différends et notamment ceux d'ordre économique, l'Arbitre a les pouvoirs d'amiable compositeur, c'est-à-dire qu'il pourra donner au conflit non pas la solution que commanderait le droit positif en vigueur, mais celle qui en conscience lui paraîtra équitable (1).

« C'est notamment parce qu'ils sont amiable compositeurs qu'ils (les Arbitres) peuvent se substituer aux parties pour fixer des règles que celles-ci n'auraient pu établir normalement que par un accord de leurs volontés ; c'est aussi parce que la loi leur a donné la mission d'établir un règlement équitable des conditions du travail qu'ils ont le pouvoir et de devoir de fixer dans la mesure nécessaire et juste les dispositions qui doivent régir les rapports entre employeurs et travailleurs soumis à leur arbitrage. Cela ne veut pas dire d'ailleurs qu'ils pourront établir une Convention collective, au sens propre du mot... » (2).

Mais toutefois ces pouvoirs d'amiables compositeurs ne sont pas sans limite. L'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936 subsiste. Dans un arrêt du 1^{er} août 1938 (n° 340), la Cour Supérieure a décidé qu'un Arbitre ne pouvait contraindre un employeur ni à choisir de préférence l'un des trois régimes entre lesquels la législation sur les assurances sociales lui laissait l'option, ni à assurer en cette matière des charges plus étendues que celles dont

(1) *D. S.* Février 1938. TEITGEN, p. 74.

(2) Concl. du Commis. du Gouv. FOUAN, conflit cycles HELYETT. Arrêt de la C.S.A. du 16/5, *D. S.* Juin 1938, page 254.

arbitre doit donc se demander dans chaque cas si cette il avait l'obligation légale. Et le Commissaire du Gouvernement en concluait que toutes les fois qu'une réglementation légale existait, le Surarbitre, même statuant en équité, ne pouvait faire plus, par la voie du règlement arbitral, que de rendre applicable cette réglementation légale (1).

Dès qu'il a statué, que la sentence a été rendue, le Surarbitre est dessaisi. Il ne pourrait valablement reprendre sa sentence pour la modifier ou même simplement pour la compléter. Néanmoins, il peut l'interpréter, s'il l'estime nécessaire ou si les parties le lui demandent. A juste titre, la Cour Supérieure d'Arbitrage a annulé à plusieurs reprises les additifs à une sentence arbitrale, qui n'avaient pas pour seul objet de l'interpréter : « Considérant... qu'en prenant ainsi une décision nouvelle sur le différend qui avait fait l'objet de la sentence du..., il (l'arbitre) a excédé ses pouvoirs ; que l'additif doit être annulé sans qu'il y ait lieu de désigner un nouveau surarbitre. » (2).

La Cour a précisé dans un arrêt bien motivé la portée du pouvoir d'interprétation reconnu à l'Arbitre : « Le Surarbitre qui... a été saisi d'une demande de précisions émanant de la partie ouvrière, ne peut procéder à l'interprétation de sa sentence par une nouvelle décision, présentant, comme celle qu'il se proposait d'interpréter, un caractère juridictionnel sans respecter la règle inhérente au fonctionnement de toute juridiction, d'après laquelle toute partie défenderesse doit être avisée de la demande qui la concerne et aussi mise en mesure de présenter sa défense. » (3). Ainsi donc la Cour « n'autorise les Surarbitres à interpréter une sentence rendue qu'après avoir mis toutes les parties en mesure de se défendre » (4).

(1) *Le Temps* du 18/9/38.

(2) Arrêt du 18 mai, n° 67. Ch. Syn. du Bâtiment.

(3) Arrêt du 20/8/38. N° 564 *bis*.

(4) Arrêt du 26/8/38. N° 564 *bis*.

Toutefois, le Surarbitre n'est obligé par aucune disposition législative ou réglementaire à entendre les observations des intéressés. Ce point a été expressément indiqué par la Cour (1).

Mais la loi ne s'est pas bornée à rajouter quelques précisions sur les pouvoirs conférés aux Arbitres. Elle a donné une garantie aux parties contre les excès de pouvoirs possibles de la part des Arbitres en instituant une Cour Supérieure d'Arbitrage qui sera désormais compétente pour cesser notamment les sentences entachées d'excès de pouvoirs.

(1) Arrêt du 18/5/38. Aff.: Fédération Patronale du Bergeraçois.

CHAPITRE IV

LA REVISION DES SALAIRES PAR L'ARBITRAGE

Le conflit collectif résultant d'une demande de révision des salaires, bien que ceux-ci soient généralement fixés par une convention collective, est éminemment le type du conflit d'ordre économique par l'incidence qu'ont les salaires sur les prix de revient et, partant, sur les prix de vente, et de là sur l'équilibre de la balance commerciale et sur toute l'économie nationale.

Sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936, les demandes de révision de salaires ont été très nombreuses et ont motivé le plus grand nombre d'arbitrages.

Cela peut surprendre au premier abord. En effet, les Accords Matignon, d'une part, avaient consacré le principe de l'aménagement des salaires, et, d'autre part, les conventions collectives signées après des pourparlers plus ou moins longs et difficiles entre organisations patronales et ouvrières garantissaient des salaires minima à chaque catégorie de salariés, semblaient avoir fait droit aux revendications ouvrières sur ce point. De plus, les conventions collectives dans l'ensemble, étaient faites pour une durée déterminée, généralement d'un an. Il semblait donc, d'après les principes juridiques en vigueur que, sauf en cas d'accord des parties, ou d'une clause formelle du contrat réservant ce point, ces conventions aient dû jouer purement et simplement sans qu'aucune modification put y être apportée (1) pendant toute sa durée.

(1) C'est ce qui se passe d'ailleurs en Suède. V. entretiens de Pontigny. *Nouveaux Cahiers*, juillet 1937.

Peu d'arbitres pourtant ont, purement et simplement, repoussé les demandes de révision de salaires qui leur étaient soumises en invoquant la durée déterminée de la convention. (Voir pourtant dans ce sens : sentence Levarey du 13/1/38, dans la métallurgie de Fécamp).

Généralement les arbitres ont estimé qu'une convention signée ou reconduite pour une durée déterminée n'excluait pas toute idée de réajustement de salaires et, de fait, de nombreux arbitrages sont venus relever les salaires fixés par le contrat collectif et ce pendant la durée prévue pour celui-ci.

La loi du 31 décembre 1936 donnait aux Arbitres, nous l'avons vu, des pouvoirs d'arbitrage amiables : ils auraient pu, semble-t-il, se contenter d'invoquer ces pouvoirs exorbitants du droit commun pour ne pas appliquer dans ce cas les règles des contrats à durée déterminée et ordonner avant l'échéance du terme une modification de ces clauses.

Or, généralement, les Arbitres ont cru devoir justifier la révision des salaires qu'ils ordonnaient. Le plus souvent ils ont invoqué l'art. 15 de la loi monétaire d'octobre 1936 et ont conclu que cet article devait permettre la révision des salaires d'une convention collective en cas de hausse importante du coût de la vie. (Voir par exemple en ce sens : Sentence Hupner, du 31/12/37, conflit de la Métallurgie des Ardennes ; Sentence Issarte, du 3/12/37, Métallurgie de la Gironde ; Sentence Lachat, 26/4/37, Métallurgie de Dijon, etc.).

Cet article 15 de la loi monétaire d'octobre 1936 autorisait le Gouvernement « au cas où, avant le 31 décembre 1936, une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire par rapport aux indices du 1^{er} octobre 1936, à organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire... en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse ». Le Gouvernement n'usa pas des pouvoirs qui lui étaient ainsi attribués. L'art. 3 de la loi du 31 décembre 1936 a seulement autorisé le Gouvernement à fixer par décret les modalités des procédures légales de conciliation et d'arbitrage « en con-

formité des dispositions de l'art. 15, paragraphe 2 de la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936 ».

De nombreux autres arbitrages ont fait appel à la théorie de l'imprévision qui sert, en droit administratif, à justifier, dans certains cas, les révisions de marchés. On peut ainsi relever dans la sentence de M. Oualid, du 7/2/37, relative au conflit de la Métallurgie de la région parisienne :

« Considérant que si les conventions font la loi des parties et si la loyale exécution des engagements mutuellement pris est particulièrement désirable en matière de convention collective du travail, si on veut en généraliser l'usage et y obtenir la franche adhésion des contractants, ce principe ne saurait faire échec aux révisions, même en cours d'exécution, consenties d'un commun accord, ou à celles justifiées par un changement profond des circonstances qui existaient au moment de leur conclusion et en avaient motivé certaines clauses. »

Ce principe même des demandes de révision de salaires basées sur l'art. 15 de la loi du 1^{er} octobre 1936, paraît avoir été d'abord accepté par le patronat, qui préférerait voir l'arbitre fixer lui-même le montant des salaires, n'entendant pas prendre cette responsabilité étant donné la répercussion qu'entraînait pour certaines entreprises l'accroissement des charges ainsi imposées.

Mais par la suite, quand après déjà un long délai écoulé et un arbitrage ayant déjà relevé une fois le taux des salaires une nouvelle demande de révision basée sur l'art. 15 était faite, les organisations patronales ont repoussé le moyen : les hausses de prix constantes ne pouvaient guère découler directement de la dévaluation monétaire de la loi du 1^{er} octobre 1936 et l'arbitre patronal dans un conflit du personnel des services administratifs des Compagnies d'Assurances de la région parisienne a soutenu que la demande était irrecevable, « aucun texte ne permettant actuellement la modification d'une convention en cours qui a fait l'objet d'un surarbitrage en application de la loi monétaire ».

Le surarbitre, en l'espèce, n'a pas cru devoir accepter ces objections et a déclaré qu'il n'y avait pas d'obstacle à une nouvelle révision des appointements qui se justifiait par la hausse notable du coût de la vie.

Quelle que soit la justification donnée, il est incontestable qu'un grand nombre d'arbitrages est venu, pendant le cours de l'année 1937, relever le taux des salaires.

Or, le salaire est un des éléments essentiels du coût de production ; il est presque toujours l'élément dominant.

M. Detœuf indiquait (1) que dans la construction mécanique, par exemple, les dépenses d'une grande entreprise, en 1935, se décomposaient de la façon suivante :

Matières	40
Traitements et salaires.....	45
Divers (impôts, assurances, etc.)...	15

Dans cette même branche d'industrie on évalue à 12 % l'augmentation des salaires résultant des grands arbitrages du début de l'année 1937. Cette augmentation succédait déjà à celle résultant des accords Matignon et des contrats collectifs et évalués à 20 % environ. Or, les pourcentages des hausses successives ne s'ajoutent pas, comme on serait tenté de prime abord de le penser, mais dans une certaine mesure se multiplient.

Par exemple, des calculs ont montré que les hausses successives dans l'industrie mécanique dues aux accords Matignon et contrats collectifs (20 %), à l'arbitrage Oualid du 7 février 1937 (8,50 %), et à l'arbitrage Willette du 15 mars 1937 (4 %) aboutissaient en fait à une augmentation de salaire pour l'ouvrier de 35,40 %.

Mais cette augmentation de salaires de l'ouvrier ne représente pas toute la charge salaire qui incombe à la production. Au salaire proprement dit s'ajoutent les frais accessoires ou incidents qui se trouvent eux-mêmes majorés par suite de l'augmentation du salaire de base, puisqu'ils sont en fonction de celui-ci (Assurances socia-

(1) *Nouveaux Cahiers*, avril 1937.

les, Assurances accidents du travail, Allocations familiales, etc.).

De plus, si on se trouve non pas en face d'un réajustement de salaires dans une branche déterminée, mais comme cela s'est produit en France devant une hausse généralisée, il faudra prévoir une nouvelle augmentation du prix de revient à une plus ou moins longue échéance et résultant de l'augmentation du poste matière. Quelle qu'elle soit en effet, elle comporte toujours une incorporation de travail qui augmentera de valeur par suite du relèvement du prix de la main-d'œuvre dès que celui-ci sera généralisé.

De même, et pour la même raison, le poste frais généraux ne tardera pas à accuser lui-même une nouvelle hausse. Mais dans ces deux cas, l'augmentation ne se manifeste pas brutalement mais au contraire progressivement pour s'établir ensuite à un taux qui correspond à celui de l'augmentation moyenne des salaires.

Un relèvement généralisé des salaires aboutit ainsi à un accroissement du prix de revient au bout d'un certain laps de temps, nettement supérieur à celui de la hausse effective de salaire dont a bénéficié le travailleur.

Il serait exagéré d'expliquer la hausse des prix en France, fin 1936 et courant 1937, par la hausse brutale des salaires, elle est due à différentes causes qui coexistent et se compénètrent ; il est incontestable, par exemple, que les dévaluations d'octobre 1936 et de juillet 1937 ont relevé les prix des matières importées. Il est donc difficile d'établir de façon précise les répercussions des arbitrages relevant les salaires sur les prix de revient de la branche qu'ils intéressent et d'extraire des causes multiples qui ont motivé l'accroissement de ces prix de revient la part incombant uniquement aux augmentations de salaires découlant des arbitrages, mais il est incontestable qu'on peut assurer qu'elle est importante.

Ce ne sont pas seulement les sentences relevant directement le taux des salaires qui ont eu des répercussions sur les prix de revient ; mais encore celles qui accroissant les congés accordés aux salariés augmentant ainsi les charges de la production ; mais la répercussion de

l'augmentation des salaires proprement dits est plus directe et d'ailleurs ce sont ces dernières sentences qui ont été les plus nombreuses.

On a craint que les charges nouvelles résultant de l'ensemble des lois sociales imposées à la production ne soient prétexte à une hausse immodérée des prix de vente. Pour y pallier, les Pouvoirs Publics ont entendu réglementer ceux-ci. Des arrêts et décrets ont été promulgués en vue d'empêcher toute hausse injustifiée des prix. (Décrets du 1^{er} juillet 1937 et 7 novembre 1937.)

Les prix fixés étaient basés sur le calcul du prix de revient, établi d'après les charges de la production. Le chiffre donné n'était d'ailleurs nullement imposé. Si un producteur vendait une marchandise à un prix supérieur à celui fixé par la Commission Départementale, il pouvait être seulement poursuivi devant les tribunaux pour hausse illicite, sauf à lui de faire la preuve que son prix était bien justifié.

C'est que le prix de vente est une chose toute différente du prix de revient et n'est pas uniquement déterminé par ce dernier ; d'autres facteurs interviennent. Sans dire qu'il est fixé par la mise en jeu de la loi de l'offre et de la demande, un peu trop simpliste, il n'en est pas moins vrai que le prix doit être déterminé en tenant compte des possibilités de l'acheteur.

Mais il est évidemment fonction aussi du prix de revient. Il est bien certain que le producteur n'entend pas travailler à perte, et que pour garder la marge de bénéfice qu'il juge nécessaire, il sera amené à relever les prix de vente à la suite des augmentations des prix de revient.

Mais arrivé à un certain point, « toute nouvelle augmentation des prix ne contient-elle pas le germe d'une augmentation future nouvelle, ne contient-elle pas de ce fait, en elle-même, un freinage automatique de la consommation ? (1) »

Il faut signaler à ce sujet les inconvénients résultant pour l'entreprise de sentences arbitrales accordant par exemple un relèvement des salaires ou grevant de façon

(1) *Journée Industrielle*, 31 juillet 1938.

quelconque la production et stipulant que cette décision aura un effet rétroactif. Comme le spécifiait M. Piquemal : « Pour la saine gestion des entreprises, il est souhaitable que les charges assurées par celle-ci soient connues au moment de l'exécution des commandes car le patron n'a pas toujours la possibilité d'intégrer rétroactivement dans ses prix les charges qui peuvent résulter du paiement d'un rappel de salaires. »

Toutefois, une hausse des prix de revient ne correspond pas à une hausse équivalente et immédiate du prix de la vie.

Après une hausse de salaires, il s'écoule un laps de temps très passager pendant lequel les salariés bénéficient d'avantages pécuniaires certains.

Toute la politique suivie depuis juin 1936 jusqu'à la fin de l'année 1937 a été basée sur le principe du relèvement des salaires afin d'accroître le pouvoir d'achat de la population ouvrière ; il devait en résulter un accroissement de la consommation entraînant une production plus grande et permettant ainsi de résoudre la crise et de résorber le chômage.

En fait, dès le début, par suite du relèvement du taux des salaires, la puissance d'achat des salariés s'est trouvée momentanément accrue. C'est ainsi que l'index des prix de détail ne s'est élevé que d'environ 25 % de mai 1936 à mai 1937. Pendant cette période, la hausse moyenne des salaires était de 35 % pour la métallurgie par exemple.

A cette date, on pouvait donc conclure à un accroissement certain de la puissance d'achat des ouvriers en général. Tout au moins de certains d'entre eux, car parmi les ouvriers même, un certain nombre d'entre eux travaillant dans de petites entreprises, pour lesquelles des conventions collectives n'avaient pas été signées et où des arbitrages n'étaient pas venus relever le taux des salaires, n'avait même pas réclamé cette augmentation, sachant bien que souvent le petit patron ne pouvait pas supporter cette nouvelle charge et préférant accepter une rémunération réduite plutôt que d'être contraint au chômage.

Même pour les salariés qui ont vu leurs salaires augmenter, l'accroissement du pouvoir d'achat qui en est résulté n'a été que provisoire, la hausse des prix n'ayant pas tardé à atteindre la plupart des produits et des services. On a évalué que la hausse du coût de la vie de mai 1936 à novembre 1937 avait été pour la Seine de 38,2 %.

De façon générale, à cette date déjà, la hausse du coût de la vie avait donc absorbé et au delà les augmentations de salaires. Il ne faut donc pas s'étonner des nouvelles demandes de rajustement de la part des ouvriers.

Cette hausse des prix a eu pour résultat sur le marché intérieur d'abord, la diminution de la consommation : une grande partie de la population ayant vu son revenu rester nominalement fixe.

Le pouvoir d'achat d'une catégorie de citoyens a été accru au détriment de celui du reste du pays. Or, la demande des acheteurs dépend bien de leurs besoins, mais est régie aussi par leurs possibilités d'achat.

La hausse générale des prix a amené une crise de sous-consommation manifeste, car un moment est arrivé où le pouvoir d'achat de la Nation n'a pu supporter la hausse de prix nécessaire à la production.

Or, la demande décroissant, la production elle-même est obligée de diminuer : une baisse de production de 2 % a été enregistrée pendant la période de juin à novembre 1937. Dès la fin de l'année 1937, on a pu voir, dans de nombreuses industries, soit des renvois massifs d'ouvriers, soit même la fermeture complète de l'usine, pendant un certain temps, jusqu'à l'épuisement des stocks, d'où, dans les deux cas, accroissement du chômage.

« Les licenciements récents ont un caractère massif et économique. Les motifs invoqués sont soit simplement le manque de travail, soit la nécessité d'abaisser le prix de revient, de réorganiser la production et de rationaliser ou supprimer certaines fabrications onéreuses, de diminuer les frais généraux, soit encore les deux en même temps. Parfois le personnel de l'entreprise cons-

tatant effectivement la baisse des commandes se résigne, désespéré. » (1)

Le grand nombre des licenciements effectués a accru encore le nombre des chômeurs. Les chômeurs ne consommant pas, en augmentant le nombre de ces derniers, on diminue encore le pouvoir d'achat de l'ensemble de la Nation.

D'octobre à décembre 1937, un accroissement très net du chômage a été enregistré. Le tableau ci-dessous indique l'augmentation hebdomadaire du nombre des chômeurs en France depuis octobre jusqu'au 31 décembre 1937 :

2 octobre	2.171
9 octobre	3.111
16 octobre	3.813
23 octobre	3.011
30 octobre	1.776
6 novembre	2.776
13 novembre	2.171
20 novembre	1.997
27 novembre	5.356
4 décembre	5.133
11 décembre	7.113
18 décembre	6.033
24 décembre	6.727
31 décembre	7.596

Mais l'augmentation généralisée des prix a eu une répercussion funeste également sur nos échanges avec l'étranger. Malgré deux dévaluations successives, le déficit de notre balance commerciale était déjà de plus de 14 milliards de francs pour les 10 premiers mois de 1937 ; déficit qui n'a fait que de s'accroître par la suite et pourtant, nos importations concernant les matières premières venant de l'étranger ont baissé du fait de la diminution de la production.

Le problème qui se posait aux arbitres quand leur était soumise une demande d'augmentation de salaires,

(1) *Revue Syndicale Economique et Sociale*, déc. 1937.

n'était pas facile à résoudre. Fallait-il suivre la politique que semblait avoir préconisé le Gouvernement et maintenir le pouvoir d'achat des masses ouvrières fixé à la suite des accords Matignon et relever les salaires même en face des résultats qu'une telle politique paraissait avoir ?

En fait, dès la fin de l'année 1937, tout le monde était unanime à constater que les prix étaient trop élevés.

Pour la C. G. T., la principale des causes de la diminution de la production est la « mévente due à la scandaleuse hausse des prix ».

« Effectivement, les prix sont trop élevés, c'est là la cause réelle de la mévente, du recul du pouvoir d'achat de la masse de la population, du recul de la production à un niveau généralement inférieur à celui de 1935 (exception faite pour les industries travaillant pour la guerre) la cause principale de la plupart des licenciements massifs ainsi que la progression du chômage partiel. » (1).

Du côté patronal on estime aussi que les prix de vente sont trop élevés, mais s'ils sont tels, c'est parce que les prix de revient sont eux-mêmes trop lourds, et ce au point de menacer parfois l'existence même de l'industrie.

Aussi quand une cause quelconque viendra encore grever ce prix de revient, notamment une augmentation de salaires, le producteur devra, de son côté, intégrer cette augmentation dans son prix de vente -et élever celui-ci, et alors, en l'état actuel, il verra la demande diminuer, ou s'il vend au même prix la marge de ses bénéfices baisser. Mais il est certain que s'il estime que ces bénéfices ne sont plus suffisants, il préférera alors suspendre toute production et fermer son usine.

Il est vrai que parfois le même résultat sera obtenu à la suite des hausses successives des prix de vente. Si la consommation décroît, la production sera amené à s'arrêter quand des stocks suffisants seront constitués.

(1) *Revue Economique et Sociale*, décembre 1937.

Pour résoudre le problème du côté ouvrier on prétend généralement qu'il ne faut pas toucher aux salaires et qu'il faut s'opposer aux licenciements massifs qui ne feraient qu'accroître la sous-consommation. C'est par une rationalisation des conditions du travail, par une amélioration de l'outillage qu'on arrivera à augmenter le rendement, à produire meilleur marché et à augmenter également la consommation et partant la production.

On peut opposer à cette thèse que déjà beaucoup a été fait en ce sens, et qu'il y a des limites aux progrès. « Que tous ceux qui ne sont pas des doctrinaires veuillent bien considérer la réalité, réfléchir à ce qui a été fait depuis plus d'un demi-siècle, l'accroissement du machinisme, du taylorisme, de la rationalisation, de la standardisation, que sais-je encore ?

Qu'ils veuillent bien, ceux qui ne vivent par de rêves, réaliser que la nécessité, née de la crise qui sévit depuis 1929, a forcé les industriels par le jeu de la concurrence nationale et internationale à rechercher, quelquefois avec l'énergie du désespoir tous les moyens de réduire leurs prix de revient pour ne pas voir disparaître leur industrie. » (2).

Et d'ailleurs, un autre problème se pose alors c'est celui de la trésorerie. Pour améliorer l'outillage, il faut investir des capitaux. Or, dans chaque entreprise le fonds de roulement a augmenté avec les charges nouvelles ; l'argent ne rentre pas, car on est obligé d'accorder des délais aux clients eux-mêmes gênés, ou sinon c'est la loi ou les tribunaux qui les leur accordent. De plus, les banques prêtent à un taux très élevé, et d'ailleurs on ne trouve pas de capitaux, car dans l'ensemble, on est peu disposé à investir des fonds dans des entreprises que l'on estime peu sûres.

Les questions soulevées sont nombreuses et les problèmes difficiles à résoudre.

(2) *Revue Politique et Parlementaire*. Décembre 1937.
Robert CLÉMENT : *Les conditions de la production et le catholicisme social*.

Les Arbitres, livrés à leur seul pouvoir d'appréciation et sans aucune règle précise s'imposant à eux, ont rendu sur ce point des sentences fort diverses.

Sur les 200 premières sentences publiées, deux seulement ont refusé tout rajustement de salaires.

Quelques-unes accordent le rajustement intégral, mais elles sont la minorité. Généralement, et dans la majorité des cas, le rajustement est partiel. C'est que, très souvent, l'Arbitre découvre « une opposition entre ce qui semble l'exigence de l'équité et les possibilités des entreprises » (1).

Mais que devra entendre l'Arbitre par possibilités des entreprises ? Ce qu'une entreprise déterminée est en mesure de payer étant donné le rapport entre les salaires et les bénéfices réalisés, ce que les entreprises pourront compenser rapidement en diminuant un prix de revient, ou au contraire, admettant que le rajustement de salaires entraînera une hausse des prix, « la mesure dans laquelle les entreprises pourront élever leurs prix sans diminuer tout au moins de façon durable, leurs débouchés et donc leur production et le nombre d'ouvriers qu'elles occupent » (2).

Des sentences rendues on ne peut déduire une règle générale suivie par les Arbitres ; aucune unité non plus dans les considérants. La notion même de salaire est différente.

Certains arbitrages, par exemple, estiment que le salaire doit être fixé en fonction du coût de la vie (sent. Dauvergne 12/3/37 ; Gouinguenet 10/4/37) ; d'autres que le salaire doit être déterminé par le travail fourni : à travail égal, salaire égal (sent. Fouan 26/3/37) ; d'autres encore que le salaire doit être avant tout social et que chacun doit être rémunéré selon ses besoins (sent. Nicoletis 9/4/37).

Si certains arbitres ne tiennent compte que des possibilités de l'entreprise partie au conflit, d'autres pren-

(1) V. *Droit Social*, janvier 1938, Note de Menthon.

(2) V. *Droit Social*, janvier 1938, Note de Menthon.

nent également en considération les conséquences économiques ou sociales d'intérêt général qu'entraînera leur décision, car les arbitres ne sauraient négliger l'interdépendance entre le niveau des salaires et l'activité économique.

Aussi a-t-on pu constater, notamment vers la fin de l'année 1937 une préoccupation de freiner la hausse des prix. (Sentence Baudin, 12/12/37 : « Il est urgent de freiner la hausse des prix... car elle tue notre industrie d'exportation, déséquilibre notre balance commerciale, risque de détériorer notre monnaie et réduit à la misère un grand nombre de nos compatriotes obligés en raison de leur âge à vivre de leurs petites épargnes. »)

Néanmoins des règles précises s'imposaient.

Pour maintenir la puissance d'achat fixée en juin 1936 et conserver aux masses ouvrières le bénéfice des rajustements effectués à cette époque, la C.G.T. préconisait l'établissement de l'échelle mobile des salaires ; dès qu'une hausse notable du coût de la vie serait enregistrée, les salaires seraient automatiquement relevés, dans les mêmes proportions : « La seule position cohérente à adopter, lisons-nous dans la *Revue Syndicale Economique et Sociale*, de décembre 1937, est, entre autres choses, le rajustement des salaires et des barèmes des conventions collectives à leur pouvoir d'achat obtenu en juin 1936, l'échelle mobile des salaires... etc. »

Le Parlement lors du vote de la loi monétaire d'octobre 1936 avait eu à examiner la possibilité d'introduire l'échelle mobile des salaires dans notre législation. Le Sénat s'était montré absolument opposé à cette mesure et en définitive, le législateur avait estimé que, dans l'intérêt du pays, il convenait d'écarter un tel mode de fixation de la rémunération des salariés.

Lors du vote de la loi du 4 mars 1938, une nouvelle tentative n'a pas manqué d'être faite pour introduire l'échelle mobile des salaires dans notre législation.

Aussi l'art. 10 de la loi du 4 mars qui fixe actuellement des règles précises aux Arbitres en matière de révision de salaires a-t-il été l'objet des plus vives discussions à la Chambre et surtout au Sénat et de nombreuses na-

vettes ont été nécessaires avant d'en arriver au texte enfin accepté :

ART. 10. — *Les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent notamment, en cas de variation du coût de la vie, au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours.*

La demande de révision est recevable si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est d'au moins 5 % par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause.

Les arbitres ou le surarbitre doivent, en ce cas, proportionner à la variation constatée les salaires dont cette variation rend la modification nécessaire ainsi que les allocations familiales, à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés par les arbitres s'ils sont d'accord, ou, à défaut d'accord, par le surarbitre, au niveau compatible avec les possibilités de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés par les arbitres s'ils sont d'accord, ou, à défaut d'accord, par le surarbitre, au niveau compatible avec les possibilités de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Sauf accord entre les parties pour le choix d'un autre indice, l'indice prix en considération est l'indice officiel trimestriel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dans le département du lieu du conflit. Cet indice officiel sera contrôlé par une commission spéciale précédée par un haut fonctionnaire de la Cour des comptes,

Si dans ce département, l'indice officiel visé ci-dessus n'existe pas, la comparaison sera faite en prenant pour base la moyenne de ces indices dans les départements limitrophes.

La révision des salaires et des allocations familiales ne pourra être effectuée que tous les six mois, à moins que la hausse de l'indice considéré n'atteigne 10 %, auquel cas la révision pourra intervenir aussitôt connu l'indice.

Lorsque la demande de révision sera de nature à exercer des répercussions sur les contrats conclus par l'Etat ou par des collectivités publiques, les industriels et commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé pour lui permettre de soumettre à l'arbitre toutes observations utiles.

Sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936 aucun arbitrage n'avait appliqué le système de l'échelle mobile des salaires réclamé par la C.G.T. Certains Arbitres même dans les considérants de leurs sentences en avaient condamné le principe. (Voir notamment en ce sens la sentence Bonnome, janvier 1938 ; Baudin, 12/12/1937), Industries chimiques) et ceux qui en ont vanté les avantages n'ont pas osé néanmoins l'appliquer (voir sentence Rieutenauer, 1/2/38, Métallurgie lyonnaise).

Lors de la discussion de la loi du 4 mars 1938 devant les Chambres, il a bien été précisé que le principe du rajustement intégral et automatique des salaires aux variations du coût de la vie n'était pas admis par le législateur.

Le Président du Conseil a été formel sur ce point : « Je m'opposerais absolument, s'ils devaient être maintenus à des textes qui tendraient à créer dans les charges de l'industrie un automatisme absolu et sans mesure. » (1). Et plus loin : « Nous avons cherché... à donner à l'arbitre une indication plus précise sans ce-

(1) Voir *J. O.*, Déb. Parlementaires. Ch. des Députés.

pendant aller jusqu'à un automatisme qui aurait été extrêmement lourd pour l'industrie. » (1).

Désormais, un arbitre saisi d'un conflit relatif à une demande de révision de salaire devra examiner d'abord si celle-ci est recevable.

Aux termes de la loi il en sera ainsi si la dernière fixation des salaires remonte à six mois au moins du jour de la sentence « si la variation accusée par l'indice officier du coût de la vie est d'au moins 5 % par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause ». Le délai de six mois ne serait plus obligatoire si la hausse de l'indice considéré atteignait 10 %.

Les indices du coût de la vie que l'Arbitre doit prendre en considération sont les indices officiels trimestriels ; ces indices étant établis par département, la loi a précisé qu'il s'agit en l'occurrence de l'indice « dans le département du lieu du conflit ».

Mais que faut-il entendre par « l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause » ? Des discussions se sont élevées sur ce point.

Cette règle a été établie pour freiner la hausse du coût de la vie et il semble bien que le législateur n'ait pas entendu viser par là nécessairement l'indice qui avait servi de base à l'établissement des salaires à réviser ; mais peut-être celui qui a été publié après cette révision s'il est arrêté « à une plus voisine » dans le temps, de la date de fixation des salaires.

« Supposons deux salaires révisés par arbitrage et établis tous deux sur la base de l'indice de novembre 1937 ; mais l'un a été fixé le 20 décembre et l'autre le 15 janvier. Les deux demandes en révision ont peut-être été introduites en même temps, mais l'un des différends a été tranché plus rapidement que l'autre. L'indice du coût de la vie que les arbitres devront prendre en considération sera pour le 1^o salaire, celui de novembre ; pour le 2^o celui de février. » (2).

(1) Voir *J. O.*, Déb. Parlementaires. Ch. des Députés, 1938, p. 451.

(2) *Droit Social*, note de Menthon, mars 1938.

Tel n'est pas toutefois l'avis émis par le Ministre du travail, qui dans une circulaire du 15 avril 1938 à M. le Préfet de Meurthe-et-Moselle indiquait : « J'estime — sous réserve de l'appréciation de la Cour supérieure d'arbitrage — que l'indice qui doit servir de premier terme à la comparaison envisagée doit être le dernier indice arrêté antérieurement à la date où ont été fixés les salaires qui font l'objet de la demande de rajustement. Il apparaît bien, en effet, que ce que la loi a voulu prendre en considération c'est l'indice qui était connu lorsqu'a été réalisé le précédent rajustement des salaires et dont on peut présumer qu'il a été tenu compte, même si cela n'a pas été précisé par les parties (en cas d'accord) ou par les arbitres et surarbitres (en cas de sentences). »

La Cour Supérieure d'Arbitrage a entériné cette solution, précisant qu'on ne pouvait prendre en considération « les indices qui, *publiés* postérieurement, n'avaient pu avoir d'influence » sur la détermination des salaires (1).

Si la demande est jugée recevable des règles s'imposeront désormais à l'Arbitre quant au mode de révision.

« Les arbitres ou surarbitres doivent proportionner à la variation constatée, les salaires que cette variation rend la modification nécessaire ainsi que les allocations familiales. »

Faut-il entendre par là que l'Arbitre aura le libre pouvoir d'apprécier la proportion nécessaire qu'il y a lieu d'adapter à la variation de salaires constatée ? Il ne le semble pas si l'on se reporte aux discussions de la loi devant les Chambres.

M. Maulion avait proposé dans un amendement devant le Sénat de remplacer le mot « proportionner » par le mot « réviser » qui est plus vague. Il s'agit, en effet, « d'une révision » de salaires déjà établis et pour lesquels existait une certaine « proportion » avec les indices du coût de la vie au moment de leur fixation ;

(1) Arrêt du 20 juillet 1938. Aff. : Textile de Roanne.

et l'on a voulu maintenir, dans la mesure du possible, cet équilibre.

Toutefois dans le but de freiner la hausse des prix, il a été décrété que ce qui doit être augmenté ce n'est pas le salaire effectivement payé, mais « les salaires dont la variation rend la modification nécessaire ». La phrase en elle-même est assez obscure, elle s'éclaire à la lecture des Débats parlementaires.

Le Président du Conseil a indiqué à la tribune du Sénat qu'il s'agissait seulement d'une partie du salaire, « la fraction nécessaire du salaire, ce que l'on a appelé successivement le minimum vital, le « salaire minimum » et M. Ramadier, Ministre du travail, « la part du salaire qui est indispensable pour assurer la vie de l'ouvrier, sa subsistance » (1).

On est parti de ce principe que le salaire doit rémunérer le travail effectif de l'ouvrier et qu'à un travail égal doit correspondre un salaire égal ; que non seulement des conventions collectives fixent désormais les salaires minima garantis à chaque catégorie de travailleurs, mais en période de variation de prix il a paru nécessaire de compléter cette garantie non pas en instituant une échelle mobile qui pourrait entraîner de graves répercussions économiques, mais en posant le principe d'un « minimum vital » toujours garanti dans la mesure du possible.

Toutefois, et toujours pour maintenir une certaine stabilité, la loi interdit des révisions trop fréquentes et impose un délai de six mois pour qu'une révision soit possible et une hausse des prix caractérisée (sauf en cas de hausse de plus de 10 % où alors le délai de six mois ne s'impose plus ; mais cette hypothèse suppose des circonstances exceptionnelles).

L'arbitre a tous pouvoirs pour déterminer quel est ce « minimum vital ». Non seulement ce ne sera pas obligatoirement le salaire effectivement payé, mais même les salaires minima garantis par la Convention. Sur ce

(1) Débats Parlementaires. Sénat, p. 265.

point les arbitres statuent en équité, aucune règle n'est imposée par la loi.

Dans chaque cas d'espèce l'arbitre a une souveraine liberté d'appréciation. Ce minimum vital varie d'ailleurs dans la plupart des cas à examiner ; il n'existe pas dans tout salaire un minimum vital, le même pour tous les individus fixé selon les besoins premiers de subsistance qui sont les mêmes pour tous ; les salaires doivent donc être relevés uniformément, plus un supplément qui varie pour chaque catégorie de salariés. Le minimum vital est variable, il n'est pas le même pour un manœuvre ou un ingénieur par exemple, car il correspond au minimum nécessaire pour vivre dans le milieu social de l'individu considéré. Il y a un certain « standing » de vie que notre organisation sociale actuelle exige et dont il faut tenir compte.

La Cour Supérieure d'Arbitrage a statué en ce sens et a estimé qu'« en s'abstenant de rechercher quel était pour chacune des catégories de personnel en cause, le salaire minimum vital et en le fixant d'une façon uniforme pour tous les intéressés, le surarbitre a fait une fausse application de la loi ». Arrêt du 4 août 1938, n° 301, Métallurgie de Bellegarde.

Les arbitres doivent fixer ce minimum vital et une fois fixé, ils doivent l'ajuster à l'augmentation du coût de la vie. Mais ce relèvement du minimum vital constitue le relèvement maximum de salaire que peut allouer un arbitre (1).

Ils ne peuvent pas refuser cet ajustement à moins toutefois « que ne soit apportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement ». Art. 10, loi du 4 mars, dernier paragraphe.

(1) En ce sens : Arrêt Cour Supérieure du 4/8/38. N° 301. Métal. Bellegarde. Arrêt Cour Supérieure du 1/8/38. N° 284 bis. Métal. Arras,

Les mêmes règles doivent être appliquées lorsqu'il s'agit non pas de salaires mais des allocations familiales.

La Cour Supérieure a annulé avec raison une sentence qui avait refusé le relèvement des allocations familiales « en se fondant uniquement sur ce que des renseignements recueillis... il appert que le barème des allocations ne peut être modifié pour une seule catégorie de bénéficiaires, sans que toutes les professions se trouvent immédiatement touchées par ces modifications; qu'en rejetant pour ce seul motif la demande d'ajustement des allocations familiales, le surarbitre a méconnu la portée des dispositions susvisées à la loi du 4 mars 1938 ». (Arrêt du 13/6/38. Recours 249. Industrie Saint-Quentinoise des fils et tissus).

La seule raison qui aurait pulégalement motiver le refus de relèvement des allocations familiales eût été l'état défectueux des conditions économiques de la branche locale régionale ou nationale de l'activité économique.

Le texte de la loi voté d'abord par la Chambre différerait radicalement de celui de l'art. 10 actuel. Pour que le rajustement de salaires ne soit pas ordonné, il fallait que la partie patronale apporte la preuve que cette augmentation était incompatible avec les conditions économiques de l'entreprise ou de l'industrie. C'était de façon détournée introduire le contrôle dans la gestion des entreprises, obliger dans bien des cas, la divulgation de situations qu'il peut être opportun, dans l'intérêt même de l'établissement de ne pas dévoiler.

Aussi rencontra-t-il la plus vive hostilité au Sénat. Le Président du Conseil se déclara fermement contre tout contrôle de la gestion des entreprises et obtint en définitive, et avec peine, le vote du texte actuel.

Pour que le relèvement des salaires soit refusé, il ne sera pas nécessaire que la partie patronale apporte la preuve qu'il est impossible. Il suffira que l'Arbitre estime après examen des justifications et des documents

fournis, qu'il est inopportun et qu'il ait l'intime conviction qu'il serait défavorable.

Cette estimation de la situation économique est une question de faits pour laquelle l'Arbitre a un pouvoir souverain d'appréciation et qui ne relève pas du contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage. (Voir en ce sens décision de la Cour Supérieure du 18 mai, aff. Genoud).

Pour reprendre la distinction faite par M. Teitgen, que « l'incompatibilité soit non pas absolue, ce qui est le cas lorsqu'elle provoque une diminution de l'activité de l'entreprise, mais simplement relative c'est-à-dire se borne à en arrêter l'essor économique, ou des salaires en accord avec les conditions économiques ce sont des salaires permettant un développement large et équilibré de la production et des revenus » (1).

Pour éviter le contrôle de la gestion des entreprises, la loi indique que ce n'est pas l'activité d'une entreprise déterminée qui sera considérée mais celle de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique.

On devra se baser sur « des données générales communes à toute une branche d'entreprises » (2) et ne pas se préoccuper de la situation particulière de chacune des entreprises qui la compose.

Les conditions économiques de la branche d'industrie considérée ne doivent pas se confondre avec l'économie nationale dont elles ne sont qu'un élément. Le Sénat voulait que soient considérées les possibilités de l'économie nationale. Elles peuvent l'être aussi également, mais dans la mesure où les conditions économiques générales se répercutent sur les industries intéressées.

On examinera donc, les conditions économiques, l'état de la production et des marchés, les répercussions que la hausse des prix entraînerait : « Les conditions du prix de revient, les conditions commerciales, indus-

(1) *Droit Social*, mars 1938.

(2) *Déb. Parlementaires. Chambres des Députés*, p. 683.

trielles qui existent entre les parties et dans les groupes d'entreprises qui se trouvent en cause. » (2).

L'article 11 précise comment cette preuve doit être faite.

Le patron n'a pas à présenter sa comptabilité pour apporter la preuve qu'il lui est matériellement impossible d'accéder à la demande d'augmentation. C'est à lui de voir comment il doit apporter cette preuve. « La partie qui vient devant l'arbitre reste maîtresse de sa preuve, il suffit que la preuve soit apportée » (3) ; il n'a à produire que les documents qu'il juge nécessaires pour entraîner la conviction de l'arbitre.

Ces documents sont communiqués aux arbitres patronal et ouvrier, et ceux-ci sont tenus au secret professionnel.

Les règles de rajustement de salaires peuvent théoriquement s'appliquer en cas de baisse du coût de la vie et dans les mêmes conditions. Malheureusement, la hausse constante des prix depuis le vote de la loi n'a pas permis d'envisager l'éventualité de son application dans ce cas.

Mais une demande de réduction de salaires basée sur le seul état de l'entreprise ne saurait justifier l'application des règles édictées par l'article 10. Celles-ci ne sont applicables que s'il y a variation du coût de la vie et si la demande de révision des salaires est basée sur cette variation.

L'état déficient de l'entreprise peut bien motiver une demande de baisse de salaires, mais il s'agira en l'occurrence d'un conflit économique que l'arbitre devra trancher seulement en équité. La Cour Supérieure d'Arbitrage a statué en ce sens.

Les règles de l'article 10 ne s'appliquent pas davantage quand il s'agit au cours de l'élaboration d'une convention collective de fixer les salaires et qu'un arbitre est saisi d'un différend sur ce point. Les dispositions de

(2) Déb. Parlementaires, Chambre des Députés, p. 621.

(3) Déb. Parlementaires, Chambre des Députés, p. 735.

l'art. 10 s'appliquent seulement aux différends relatifs à la révision des clauses concernant les salaires déjà fixés ; « le champ d'application de l'art. 10 est nettement limité » (1). La Cour Supérieure d'Arbitrage a conclu en ce sens ; pour elle, les règles fixées par l'article 10 « ne visent ainsi que le précise le premier alinéa, que la révision des clauses relatives aux salaires contenus dans les conventions collectives en cours » (2).

Toutefois, dans un arrêt en date du 26 août 1938, la Cour paraît apporter des dérogations à cette règle puisqu'elle conclut : « Si les parties peuvent déroger aux règles posées par l'art. 10 de la loi du 4 mars 1938 en vue d'établir des conditions de révision des salaires plus favorables aux travailleurs, les règles s'imposent au contraire aux arbitres et surarbitre qui ne sauraient, même par la voie d'un règlement des conditions du travail en fixer de différentes entre les parties en litige » (3).

Les règles relatives à la révision des salaires ne sont donc pas d'ordre public. Cela ne résulte pas des discussions de la loi devant les Chambres mais la Cour Supérieure d'Arbitrage a tranché la question par la négative, et a décidé que les parties peuvent déroger aux règles de l'art. 10. La même règle est édictée dans le Code du travail au sujet des conventions collectives (art. 31 vc.). « Les Conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables. »

Là encore les règles fixées d'accord entre les parties joueront dans la mesure où elles seront plus favorables que celles édictées par la loi : « Il résulte tant des termes de cet article (10) que des travaux préparatoires de la

(1) Conclusion Commissaire du Gouvernement. Recours 173. Sentence JACOMET du 14/4/38. Industries Aéronautiques de la Région Parisienne.

(2) Arrêt du 27/6/38,. Industries Aéronautiques.

(3) Arrêt du 26/8/38. Recours n° 478.

loi, que les dispositions dont il s'agit ne font pas obstacle à ce que les parties déterminent elles-mêmes, contractuellement, suivant des modalités plus favorables, les conditions dans lesquelles, en cas de variation du coût de la vie, il sera procédé à la révision des salaires. »

Cette décision est dans la ligne de toute notre législation sociale depuis 1936. On entend seulement garantir un certain minimum aux salariés qui est celui déterminé par la loi, et auquel même par accord, entre elles, les parties ne peuvent se soustraire.

LES NOUVELLES SENTENCES ARBITRALES LEUR EXECUTION — LES VOIES DE RECOURS

Les modifications et les précisions apportées par la loi du 4 mars 1938 en ce qui concerne les sentences arbitrales ont permis de résoudre la plupart des problèmes qui s'étaient posés antérieurement dans la pratique.

La nouvelle loi ne détermine pas de façon précise la nature des sentences ; tout comme l'ancienne loi, celle du 4 mars 1938 se borne à indiquer que les sentences sont obligatoires ; leur nature même n'a pas changé. Mais les débats parlementaires éclairent ce point, et les décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage ont définitivement tranché la question.

Leur caractère juridictionnel n'est nulle part formulé dans la loi, mais au cours des discussions devant la Chambre et le Sénat, il a été indiqué ; on a bien précisé en effet qu'on entendait donner aux sentences « tous les effets d'un arrêt de justice dont l'exécution pourra être poursuivie par les voies ordinaires du droit » (1). Il résulte d'ailleurs implicitement de la loi et la Cour Supérieure d'Arbitrage l'a formellement reconnu (2).

La loi du 4 mars 1938 apporte une précision intéressante concernant la date d'effet des sentences rendues ; nous avons vu que cette question avait fait l'objet de discussions ; désormais, un principe est établi par la loi :

(1) Arrêt du 26 août 1938, n° 464 *bis* et arrêt du 18/5/38, Bâtiment.

(2) Voir article du *Temps* du 14/9/38.

les sentences produiront effet du jour de la requête aux fins de conciliation.

L'Arbitre ne pourrait valablement décréter que la sentence rétroagira au delà de cette date ; ce qui ne signifie pas toutefois que celle-ci s'impose obligatoirement à lui dans tous les cas : s'il ne peut prescrire que les effets rétroagiront au delà de cette date, il peut néanmoins décréter que la sentence ne jouera qu'à partir d'une date déterminée pourvu qu'elle soit fixée « en deçà » de celle du dépôt de la requête aux fins de conciliation. Et enfin, si la sentence est neutre sur la date d'effet, c'est la règle posée par la loi qui doit s'appliquer.

Les sentences sont bien obligatoires mais pour acquérir ce caractère, elles doivent être notifiées aux parties dans les vingt-quatre heures de leur date par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification aux parties rend non seulement la sentence obligatoire pour elles, mais fait également courir les délais pour former le pourvoi devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

La seule sanction de l'opinion publique pour garantir l'exécution des sentences arbitrales s'était avérée des plus insuffisantes pour ne pas dire illusoire. La loi du 4 mars 1938 n'a pas résolu à proprement parler le problème des « sanctions » pour non exécution des sentences arbitrales, qui avait soulevé de si vives discussions, nous l'avons vu, lors du vote de la loi du 31/12/36. Elle n'a pas institué de pénalités à l'encontre du contrevenant. Elle ne contient aucune déclaration de principe sur ce point, mais elle a complété la loi ancienne en précisant que non seulement les sentences étaient obligatoires mais deviendraient *exécutoires* par le dépôt effectué au greffe du tribunal civil dans le ressort duquel la sentence est rendue, dans les vingt-quatre heures de sa date.

Le choix de ce tribunal est assez malheureux, il eût été préférable de voir désigner celui dans le ressort duquel le litige existe effectivement et où se trouve le siège de l'établissement dans lequel le conflit a éclaté,

ou tout au moins où la Convention collective a été déposée.

Désormais donc, la question qui fut controversée de savoir si une sentence peut être soumise à l'exéquatour du tribunal civil est tranchée. On a entendu donner aux sentences arbitrales « tous les effets d'un arrêt de justice dont l'exécution pourra être poursuivie par les voies ordinaires du droit et qui pourra entraîner contre toutes les résistances la sanction des dommages-intérêts » (1).

Une sentence constitue maintenant un titre exécutoire par elle-même. Mais comme elle implique généralement une obligation de faire pour l'une des parties, pratiquement la partie demanderesse ne pourra que faire constater le défaut d'exécution et obtenir une condamnation à des dommages-intérêts.

Quel sera alors le tribunal compétent ?

Le Conseil des Prud'hommes saisi d'une telle demande se déclarera incompétent. La Cour de Cassation a toujours considéré que les conflits relatifs aux Conventions collectives ne sont pas du ressort des Conseils de Prud'hommes lorsque le différend porte sur l'exécution de la convention entre groupements patronaux et groupements ouvriers, car entre eux la convention collective n'a pas les caractères d'un contrat de travail ; les Conseils de Prud'hommes ne sont compétents que pour connaître des litiges individuels nés à propos des contrats de louage de services. Or, l'exécution d'une sentence arbitrale présente un « intérêt collectif » et par conséquent sort de leur compétence (2).

C'est donc la juridiction de droit commun qui, en l'absence de textes, devra être compétente. C'était là d'ailleurs l'intention du législateur qui a entendu rendre les sentences exécutoires suivant les voies ordinaires du droit (3).

(1) *J. O. Débats Parlementaires, Sénat*, p. 242.

(2) *V. Note Gazette du Palais*, 12 août 1938. Tribunal Civil de la Seine, 7^e Chambre, 20 mai 1938.

3) Voir ci-dessus.

Mais l'arbitre peut-il prévoir dans la sentence elle-même des sanctions pour inexécution ? Peut-il fixer des astreintes en cas de retard dans l'exécution ? La Cour Supérieure d'Arbitrage n'a pas profité de la sentence qui lui était déférée dans une affaire Société Cotonnière du Sud-Est c/ Syndicat du Textile de Savoie pour trancher formellement le point. En l'espèce, le Surarbitre ayant ordonné la réouverture de l'usine et ayant en outre stipulé qu'en cas de non réouverture de l'usine dans le délai de trois jours francs les ouvriers auraient droit à une indemnité journalière. La Cour a cassé la sentence : « Considérant que le Surarbitre n'a pu légalement condamner la Société requérante au paiement de ces indemnités sans préciser dans quelles conditions ou à l'expiration de quels délais ladite indemnité devrait prendre fin. » (1).

La Cour n'a donc pas pris nettement position. La presse ouvrière (2) a conclu de cette décision « qu'un surarbitre a parfaitement le droit de fixer des astreintes et de faire respecter ses décisions », ce qui est peut-être une conclusion un peu prématurée car en fait, il résulte bien des termes de la sentence qu'il s'agissait du paiement d'une indemnité journalière tant que la réouverture de l'établissement ne serait pas effectuée, ce qui pratiquement constituait des astreintes.

Comme sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936, les sentences doivent être motivées, mais ceci est d'autant plus important que les sentences peuvent être soumises à un contrôle, et que des règles plus précises ont été assignées aux arbitres. Dans les conflits d'ordre juridique désormais les motifs permettront de contrôler s'il y a eu exacte interprétation des conventions ou de la loi, tout comme pour un jugement ordinaire.

Si la nature juridique des sentences n'a pas été formulée par la loi, certaines précisions ont été apportées.

Désormais, aux termes de l'article 18 de la loi, les sentences portant sur l'interprétation des clauses d'une

(1) Arrêt du 15 juin. n° 56. Sté Cotonnière du Sud-Est.

(2) *Syndicats*, du 5/7/38.

convention collective ou sur les salaires produiront les effets d'une convention collective sous réserve toutefois du dépôt prévu par l'article 31 c. du Livre I, Titre II du Code du Travail.

En effet, les conventions collectives ne sont applicables qu'à dater de leur dépôt soit au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes, du lieu où elles ont été passées, soit à défaut dudit Conseil ou si les parties le stipulent, au Greffe de la Justice de Paix de ce lieu.

Cette règle de l'art. 18 fait échec au principe de notre droit qu'une décision de justice ou une sentence ne peut avoir d'effet qu'entre les parties en cause. Elle vient compléter la loi sur les conventions collectives et est un nouveau pas dans la voie de la réglementation du travail.

Un premier pas était fait par la loi du 24 juin 1936 sur les Conventions collectives qui introduit dans notre droit une convention d'une nature différente : alors que la loi du 25 mars 1919 ne voyait dans la convention collective de travail qu'un contrat de droit privé réglant les conditions de travail par voie contractuelle, la loi du 24 juin 1936 y voyait « une convention de droit privé à effets réglementaires » devenant par cela même une institution « intermédiaire entre le droit privé et le droit public ». Or, l'idée de réglementation professionnelle de droit public avait fait son chemin depuis 1919 et si la loi du 24 juin 1936 devait permettre, dans une certaine mesure d'organiser cette réglementation (1) la loi du 4 mars 1938, par son article 18 a facilité la tâche.

Et cela d'autant plus que non seulement une sentence interprétant une Convention collective ou statuant sur les salaires produira les effets d'un contrat collectif, mais (art. 18, alinéa 2) « si cette sentence est intervenue en vue de régler un différend entre organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives, elle pourra faire l'objet d'un arrêté d'extension

(1) Voir les *Conventions collectives de travail*, R. PETIT, p. 55.

dans les conditions prévues aux articles 31 vd et suivants du Livre I du Code du travail ».

Ainsi donc, une sentence rendue dans ces conditions produira bien tous les effets d'une convention ; non seulement conformément au droit commun les parties en cause pourront en poursuivre l'exécution, mais si, par l'exemple, la sentence est rendue à l'encontre d'un membre d'un groupement signataire d'une convention cette sentence s'imposera à tous les autres membres de la même façon que la Convention collective elle-même.

L'art. 31 v. du Code du travail s'appliquera également dans ce cas, et les groupements pourront l'invoquer pour exercer « les actions nées de cette sentence en faveur de chacun de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer ».

Mais de tels effets ne visent que les sentences portant sur l'interprétation de conventions collectives ou sur les salaires. Les sentences tendant à établir un règlement équitable des conditions du travail, en l'absence de convention collective réglementant ce point, ne peuvent être étendues.

Et là apparaissent les inconvénients de la thèse adoptée par la Cour Supérieure d'Arbitrage permettant aux Arbitres de statuer par voie de règlement de travail en cas de conflit collectif relatif à l'élaboration d'une convention collective, règlement qui est applicable jusqu'à ce que les parties se soient mises d'accord pour signer cette convention. Non seulement elle permettra de faire statuer par voie d'autorité et par un tiers étranger sur des points qui auraient dû être réglés par la Convention elle-même et après accord des parties, mais elle créera des inégalités.

Si les sentences sont bien obligatoires dans ces cas pour les parties en cause, elles le sont pour elles seulement. Les règles de l'article 18 ne s'appliquent pas à de telles sentences et elles ne peuvent notamment pas être l'objet d'un arrêté d'extension.

Pour le cas, — et il est probable qu'il tendra à être de plus en plus fréquent si on n'essaie pas par une clause de

la convention collective de l'empêcher, — où le conflit s'élèvera entre des syndicats signataires d'une convention et sur un point où l'accord n'a pu intervenir, l'Arbitre statuera par un règlement du travail qui s'imposera aux parties en cause, au même titre que la convention, mais qui ne s'imposera pas aux parties soumises à la convention en vertu d'un arrêté d'extension puisque de telles sentences ne peuvent être l'objet d'extension. Comme de telles sentences comporteront généralement des charges ou des obligations nouvelles pour la partie patronale on arrivera à ce résultat que les membres des groupements signataires d'une convention collective auront des obligations ou des charges plus lourdes que les parties appliquant la convention par suite de l'arrêté d'extension.

Cet article 18 pourra avoir des conséquences importantes non seulement au point de vue pratique, mais même au point de vue économique et social.

Une telle mesure apparaît imprudente à M. Pic (1) qui prévoit que par « cette voie oblique les conventions existantes risquent d'être étendues de proche en proche à toutes les branches d'industries ou de commerce sous la pression de la C.G.T. qui, depuis longtemps s'est attribuée abusivement le monopole de la représentation de tous les travailleurs. Si cette pratique vient à se développer que restera-t-il de la liberté des contrats, voire même de la non liberté des non-cégétistes ? »

Plus que jamais, en effet, par l'article 18 de la loi du 4 mars, « les relations entre employeurs et ouvriers ne résultent plus du concours de leurs volontés, mais de celle d'un tiers : Etat ou surarbitre. Les conventions collectives cessent de faire loi des parties, leurs volontés ne sont pas autonomes, salariés et patrons sont dessaisis et le sort des entreprises se règle par l'extérieur » (2).

1) *Revue Politique et Parlementaire*, juin 1938.

(2) *Bulletin d'Informations Economiques*. R. PICARD,

On s'achemine de plus en plus vers le statut de la profession par voie réglementaire.

Tout comme la loi du 31 décembre 1936, celle du 4 mars 1938 indique que les sentences sont sans appel. Mais ici la loi ajoute qu'elles ne pourront faire l'objet d'un recours ni devant la Cour de Cassation, ni devant le Conseil d'Etat.

Des recours en cassation avaient été introduits contre des sentences arbitrales rendues en vertu de la loi du 31 décembre 1936.

La Chambre des requêtes par un arrêt en date du 2 novembre 1937 a déclaré le pourvoi irrecevable mettant fin à une longue controverse sur ce point (2).

M. Lyon Caen, dans ses conclusions, et le Conseiller Legris, dans son rapport, avaient également conclu au rejet du pourvoi, car il s'agissait en l'espèce d'un arbitrage, qu'il n'avait de l'arbitrage que le nom et bien que le caractère juridictionnel de la sentence ne soit pas discuté, ils estimaient que le caractère administratif de la procédure de la loi du 31 décembre 1936 et de la sentence « répugne à la possibilité d'un pourvoi en cassation ». Et M. Lyon Caen ajoutait : « Nous la verrions volontiers rentrer dans le contentieux administratif et cela pour deux raisons : d'abord elle émane d'une individualité désignée, par le Président du Conseil, en vue d'un litige particulier, sur des listes déterminées de hauts fonctionnaires qui ne sont pas nécessairement de l'ordre judiciaire, statuant sur un conflit d'ordre social (conditions et réglementation du travail, augmentation de salaires, licenciements d'ouvriers) et elle intervient pour mettre fin à un différend collectif entre groupements professionnels, patronaux et ouvriers, non à un litige d'ordre juridique entre particuliers ; elle est rendue dans un intérêt public de paix sociale et économique, non dans un intérêt privé. »

En fait, et bien que saisi de plusieurs recours le Conseil d'Etat n'avait pas encore tranché la question de

(2) *Gazette du Palais*, 18 décembre 1937.

sa compétence avant le vote de la loi du 4 mars 1938 et désormais la question n'est trouvée tranchée par la loi elle-même.

Une des affaires étant venue à l'audience, par un arrêt en date du 27 mai 1938, le Conseil d'Etat a jugé que le recours n'était pas recevable, puis qu'il existait désormais une Cour Supérieure d'Arbitrage à laquelle devaient être déférées les sentences.

L'article 13 de la loi du 4 mars stipule que les sentences pourront faire l'objet d'un recours comme toutes les décisions des juges de droit commun, mais à cet effet, un organisme spécial, la Cour Supérieure d'Arbitrage est créé. Le projet de loi présenté par le Gouvernement donnait cette mission à une section spéciale du Conseil d'Etat.

La loi organise deux sortes de recours contre les sentences des arbitres ou surarbitres.

D'abord le recours ouvert aux parties et au Ministre du travail, en cas d'incompétence, excès de pouvoirs ou violation de la loi. Ce sont là de véritables pourvois en cassation mais devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Toutefois, le but poursuivi ici est moins de maintenir l'unité de jurisprudence que de donner une garantie aux justiciables.

La loi n'étant applicable qu'aux conflits collectifs du travail, l'Arbitre ne devant statuer que sur les points qui lui sont soumis, la Cour a un droit de contrôle sur la compétence des Arbitres tant la compétence personnelle que la compétence *ratione materiae*.

Le contrôle de la Cour n'est applicable qu'aux sentences rendues en vertu des lois du 31 décembre 1936 ou 4 mars 1938 (en ce sens arrêt du 22 juin 1938 : Groupement des Grands Magasins de Nice et de la Côte-d'Azur).

Les pouvoirs conférés aux Arbitres sont définis par la loi, dans ces conditions les recours pour excès de pouvoirs se confondent le plus souvent avec les recours pour violation de la loi.

La loi impose aussi des formalités mais les règles

de formes ont été interprétées de façon très large par la Cour Supérieure. La loi impartit des délais : la Cour a estimé qu'il n'y avait pas violation de la loi de nature à entraîner annulation de la sentence, par exemple, si l'Arbitre n'avait pas statué dans les trois jours comme il aurait dû le faire aux termes de la loi (1), ou si la sentence n'avait pas été déposée au greffe dans les vingt-quatre heures, « considérant qu'admettant que la sentence attaquée n'ait pas été déposée au greffe du tribunal civil dans le délai fixé par l'art. 25 de la loi du 4 mars 1938, cette circonstance ne serait pas de nature à entraîner son annulation » (2).

La Cour Supérieure tend à faire une distinction entre les formes qu'elle estime essentielles et les formes secondaires.

Quand aux règles de fonds, quand il s'agit d'un recours contre une sentence intervenue dans un conflit d'ordre juridique pour lequel l'Arbitre avait statué suivant le droit commun, c'est-à-dire avait appliqué la loi, et jugé en droit, il n'y a aucune difficulté. La Cour aura alors le rôle de la Cour de Cassation à l'égard des arrêts et jugements qui lui sont déférés. Elle devra examiner si la sentence est légalement motivée et s'il y a eu une exacte application de la loi.

Mais la question est plus complexe dans les conflits pour lesquels l'Arbitre statue en équité avec des pouvoirs d'amiable compositeur. Peut-il y avoir là un contrôle des sentences par la Cour Supérieure d'Arbitrage ?

La loi n'a pas fait de distinction et elle a entendu soumettre toutes les sentences au contrôle de la Cour.

D'ailleurs les pouvoirs d'amiable compositeur de l'Arbitre sont eux-mêmes limités par l'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936 qui subsiste. Les Arbitres dans ce cas doivent toujours statuer dans le respect des droits mutuels des parties.

(1) Décision du 1^{er} juin 1938. Chambre Syndicale des Employés de la R. P.

(2) Décision du 1^{er} juin 1938. Syndicat des Commerçants de Dattes à Marseille.

En fait la Cour Supérieure d'Arbitrage a eu maintes fois à connaître des recours pour violation de la loi ou excès de pouvoir (aux limites indéterminées) d'arbitres ayant statué en équité.

Elle a profité des espèces qui lui étaient soumises pour préciser les pouvoirs de l'Arbitre. De l'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936, la Cour déduit que lorsqu'un arbitre est amené, par exemple, à faire un règlement équitable des conditions du travail, il doit « concilier les droits et intérêts collectifs des ouvriers avec la liberté et l'autorité patronale » (1).

Elle a précisé cette notion en l'appliquant dans des cas d'espèces qui lui étaient soumis. A été cassée une sentence du 6 octobre 1937 dans laquelle l'arbitre avait excédé de ses pouvoirs en ordonnant le licenciement d'employés recrutés pendant la période de grève car par cette disposition le surarbitre avait « porté atteinte à la liberté d'embauchage ainsi qu'à la liberté du travail et violé l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936 ». (2)

Elle a précisé les pouvoirs de l'arbitre statuant en équité en ce qui concerne l'application de l'article 10 de la loi du 4 mars. Cet article ne s'imposera pas seulement à l'arbitre en cas de révision de salaires fixés par la convention collective, mais ceux-ci « ne sauraient même par la voie d'un règlement du travail en fixer de différents par voie d'un règlement arbitral (3) lorsqu'il s'agit de conflit relatif à l'établissement d'une convention collective ». D'une façon plus générale encore, nous avons vu plus haut, que même statuant en équité, l'arbitre ne pouvait faire plus par règlement que de rendre applicable la réglementation légale quand il en existait une. (4)

(1) Arrêt du 29/6/38. Syndicat des Grandes Pharmacies de Paris.

(2) Arrêt du 27/6/38. Société La Soie.

(3) Arrêt du 26/8/38. Chambre Syndicale des Fabricants d'Articles Sports.

(4) Voir ci-dessus,

Un contrôle de la Cour Supérieure d'arbitrage imposait donc même dans ces cas, car il se pose « un problème de droit et même de légalité parce que la conciliation d'intérêts de liberté et de droits rivaux est toujours un problème de droit et parce que cette conciliation doit être faite de façon équitable » dans le respect des droits mutuels des parties « sous peine de violer l'article 5 de la loi du 31/12/36. Dès lors, qu'il s'agisse d'un domaine dans lequel l'arbitre dispose de pouvoirs amiable compositeur, sa précision pose toujours un problème de droit et même de légalité. Elle doit donc être contrôlée par la Cour, juge de l'excès de pouvoirs des arbitres ». (1).

Les sentences peuvent également être l'objet d'un recours au fond, mais seul le Ministère du Travail est habilité à former un tel recours et après avis de la Commission permanente du Conseil National Economique et, s'il y a lieu, du Ministre intéressé. Mais la loi n'a pas précisé la nature de cet avis, ni si le Ministre est lié par lui. Pour qu'un tel recours soit possible, il faut qu'il y ait intérêt public.

Mais la Cour supérieure d'arbitrage a estimé « qu'il appartient au Ministre du Travail auquel la loi du 4 mars donne la faculté de déférer à la Cour, dans l'intérêt public, des sentences arbitrales ou surarbitrales, d'apprécier souverainement dans chaque cas si un tel intérêt est en jeu (2). La décision du Ministre ne peut être critiquée que s'il « est établi qu'il a, en la circonstance, usé de ce pouvoir pour un but autre que celui qui lui a été conféré » (3).

La notion d'intérêt public est très vague et ne peut être que difficilement définie. M. Teitgen, dans un article du *Droit Social*, s'en félicite : (4) « L'intérêt

(1) TEITGEN. *Droit Social* de juillet-août 1938.

(2) Arrêt du 24 mai 1938. N° 38. Industries Chimiques des Bouches-du-Rhône.

(3) Arrêt du 24 mai 1938. N° 38.

(4) *Droit Social* de juin 1938.

public, dont il s'agit ici, est essentiellement celui que constitue l'intérêt général de l'économie nationale puisque c'est au Conseil National Economique que le Ministre est tenu de demander avis avant d'engager son recours. Mais ce peut être aussi la paix sociale et le bon fonctionnement de l'arbitrage. Aussi est-il impossible, heureusement d'ailleurs, de limiter à priori la portée pratique de cette voie de recours. Elle permettra au Ministre d'obtenir la réformation des sentences inéquitable ou dangereuses dans leurs conséquences que rendraient des arbitres pour des conflits de réglementation, — la réformation des sentences qui, rendues en droit pour des conflits juridiques, contiendraient des erreurs de fait que le recours en cassation ne pourrait pas saisir, — ou même simplement d'obtenir de la Cour des arrêts de principe sur des questions particulièrement importantes ».

Il semble donc que le Ministre peut notamment intervenir s'il y a opposition entre le surarbitre et la Cour supérieure.

En effet, quand il s'agit d'un simple recours en cassation, la Cour supérieure d'arbitrage se borne soit à renvoyer l'affaire devant un nouveau surarbitre, et il n'est dit nulle part que la décision de la Cour supérieure d'arbitrage s'impose à ce dernier. Si pratiquement le cas ne s'est pas produit, on peut supposer que le deuxième surarbitre statue dans le même sens que le premier. Devant la Cour de cassation, l'affaire reviendrait alors devant la Cour statuant toutes Chambres réunies et sa décision serait souveraine ; rien de tel n'a été prévu pour la Cour supérieure d'arbitrage, mais si le cas se produisait, le Ministre pourrait, dans l'intérêt public, faire un recours basé sur l'article 13 et alors la Cour statuerait sur *le fond*.

Statuant au fond, la Cour est à la fois juge du droit et juge du fait.

Dans le recours en cassation, il a été jugé par la Cour supérieure d'arbitrage que le surarbitre interprète souverainement les dispositions d'une convention collective et que la Cour ne peut connaître que d'une

sentence en ayant méconnu les termes clairs et précis, car alors il y a erreur de droit relevant de la Cour supérieure ; mais lorsqu'il interprète le contrat et recherche la commune intension des parties, le sur-arbitre se livre à une appréciation du fait qui ne peut être contrôlée par la Cour supérieure d'arbitrage.

Dans un recours au fond, au contraire, la Cour juge du droit et du fait doit notamment examiner si l'arbitre a fait une exacte interprétation des intentions des parties et de leur contrat. C'est ainsi que par un arrêt du 24 mai 1938, la Cour supérieure a annulé une sentence ayant « méconnu le sens et la portée d'une disposition » (1) de la Convention.

Quelque soit le recours déféré à la Cour, celui-ci n'est pas suspensif et la décision frappée de recours est exécutoire. Afin de limiter les inconvénients résultant d'une telle disposition, la loi a prescrit des délais pour que les décisions de la Cour interviennent le plus tôt possible. Néanmoins, M. Ph. Fargeaud déplore cette disposition de la loi : « Pour gagner 8 jours, on contraindra les chefs d'entreprises à exécuter immédiatement des sentences manifestement entachées de cassation et lorsque celles-ci auront été cassées et modifiées, comment reviendra-t-on à la situation antérieure ? Il faudra certes y revenir sinon la procédure de recours créée par la loi nouvelle ne serait qu'une triste comédie ; mais qui ne voit les difficultés qui en résulteront pour l'apaisement social, alors qu'il eut été si simple d'attendre quelques jours en reconnaissant au recours un effet suspensif (2) ».

(1) Arrêt du 24 mai 1938. Aff. : Industries Chimiques des Bouches-du-Rhône.

(2) *Elan Social*, 10 mars 1938.

LA COUR SUPERIEURE D'ARBITRAGE

a) Son organisation, son fonctionnement

Un règlement d'administration publique du 3 avril 1938 est venu préciser l'organisation et le fonctionnement de la Cour supérieure d'arbitrage instituée par la loi du 4 mars 1938.

Un décret du 4 avril a nommé les différents membres titulaires et suppléants de cette Cour.

Si en définitive le législateur a renoncé à soumettre les recours en matière d'arbitrage à une section spéciale du Conseil d'Etat, la Cour supérieure d'arbitrage qu'il a créée pour en connaître s'apparente à ce dernier.

Le siège est le même ; le Président de la Cour supérieure d'arbitrage est le Vice-Président du Conseil d'Etat, le secrétariat est composé du personnel des bureaux du Conseil d'Etat.

La Cour supérieure comprend en outre deux conseillers d'Etat, deux hauts magistrats de l'ordre judiciaire, deux hauts fonctionnaires en activité ou en retraite. Il y a en outre, deux représentants patronaux et ouvriers désignés parmi les membres du Conseil National Economique. Les représentants patronaux et ouvriers ne peuvent siéger qu'en nombre égal, pour les recours en fond. Pour les recours pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi, le nombre des membres doit être de cinq au minimum. Dans tous les cas, les membres de la Cour ne peuvent siéger et délibérer qu'en nombre impair.

La procédure est rapide et économique : les recours sont dispensés du droit de timbre et d'enregistrement

et du ministère d'avoué ou d'avocat à la Cour de Cassation.

Les audiences sont en principe publiques sauf lorsque « sont soumis à la Cour des documents au sujet desquels le surarbitre et les arbitres sont, en vertu de l'article 11 de la loi du 4 mars, tenu au secret professionnel ».

L'une des parties ou le commissaire du gouvernement peut donc demander le huis clos quand il estime que des documents devant garder un caractère secret ou confidentiel ont été communiqués et doivent être évoqués au cours des débats.

Ce sont des Maîtres de requêtes ou des auditeurs au Conseil d'Etat qui jouent auprès de la Cour supérieure d'arbitrage le rôle de Ministère public ; les Commissaires du Gouvernement se bornent à conclure dans chaque affaire.

Les rapporteurs qui eux, ont voix consultative sinon délibérative, sont pris également parmi les Maîtres des requêtes ou les auditeurs au Conseil d'Etat.

Les parties doivent introduire leur recours dans les trois jours francs de la notification de la sentence par le dépôt de la requête au Greffe du Tribunal Civil ou au Secrétariat de la Cour supérieure qui en donne récépissé.

La loi n'a pas précisé s'il s'agissait du Tribunal civil du lieu où la sentence avait été rendue ou du domicile de la partie demanderesse et la question est toujours en suspens.

Sous peine de nullité, la requête doit contenir l'exposé des motifs du pourvoi sur lesquels elle est basée : incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi. Il faut d'ailleurs que la requête précise la portée de ces moyens d'annulation et ne se borne pas à les invoquer.

La requête, signée par la partie qui l'introduit — ou par son mandataire —, doit être accompagnée de trois copies et de trois exemplaires de la sentence attaquée, ainsi que des pièces ou documents que le requérant entend produire.

L'arbitre ou le surarbitre adresse au Ministre du Travail un exemplaire de la sentence ainsi que les

documents qui lui avaient été communiqués ; le Ministre du Travail a un délai de huit jours à dater de la réception de la sentence pour faire le recours s'il s'agit d'un recours pour excès de pouvoir, vice de forme ou violation de la loi, ou pour saisir la Commission permanente du Conseil National Economique pour avis sur l'introduction d'un recours contre la sentence, s'il s'agit d'un recours contre une sentence, mais sur le fond.

Aucun délai n'est imparti à cette commission pour donner son avis, mais si celui-ci est favorable, le recours avec les conclusions au Ministre doit être déposé dans les huit jours.

La cour doit rendre ses arrêts dans les huit jours du dépôt du recours ; toutefois, si la sentence attaquée porte sur la compétence, ce délai de huit jours est réduit à cinq.

Chaque affaire est instruite par un rapporteur qui qui donne avis au Ministre du Travail l'invitant à transmettre le dossier qui a dû lui être adressé par l'arbitre en y joignant le cas échéant ses observations.

Une copie de la requête est adressée à chaque partie avec invitation d'adresser ses conclusions dans les 24 heures et de prendre connaissance du dossier au secrétariat de la Cour.

A l'audience, le rapporteur lit son rapport, le Commissaire du Gouvernement expose ses conclusions, les parties, le cas échéant, présentent leurs observations.

Les décisions de la Cour supérieure sont revêtues de la formule exécutoire.

Si une sentence est cassée, en tout ou partie, et renvoyée devant un nouvel arbitre, celui-ci est désigné généralement par l'arrêt.

La nouvelle sentence sera-t-elle elle-même susceptible de recours ? La loi ne l'a pas précisé et elle n'a pas tranché le cas où il y aurait conflit entre arbitres et la Cour supérieure, comme elle l'a fait en matière de recours devant la Cour de Cassation. (1)

(1) Un décret-loi du 13/11/1938 a complété la loi du 4 mars 1938 sur ce point.

Il est vraisemblable d'ailleurs que la question ne se posera pas en pratique et que les arbitres suivront en définitive la jurisprudence élaborée par la Cour supérieure et que si elle se posait, le Ministre du Travail, « dans l'intérêt public », ferait statuer la Cour par un arrêt sur le fond.

La Cour supérieure d'arbitrage a commencé à fonctionner le 9 mai 1938.

Pendant ces premiers mois de fonctionnement, la Cour supérieure a jeté les bases de sa jurisprudence. Profitant des premières affaires qui lui étaient soumises, elle a tranché d'importantes questions de principes qui parfois depuis la création même des procédures d'arbitrage des conflits collectifs du travail étaient demeurées en suspens, ne pouvant être résolue de façon définitive par les arbitrages souvent contradictoires.

S'estimant créatrice d'un nouveau droit social, qu'il s'agit d'élaborer devant l'insuffisance des textes législatifs sur ce point, la Cour supérieure d'arbitrage a rendu des arrêts exorbitant des principes juridiques classiques, parfois inattendus. Interprétant de façon très large les textes existant, elle ne s'est généralement pas borné à les appliquer à la lettre, mais par des raisonnements juridiques subtils s'est ingéniée à en déduire et à construire des principes nouveaux qu'elle a estimé nécessaire à une organisation sociale sinon différente, du moins évoluée.

Cette jurisprudence étonne et parfois même choque le juriste ; mais grâce à elle une certaine unité fait place au chaos ; une continuité de vue dans les décisions prises, discutées et discutables certes, remplace les sentences contradictoires et plus ou moins fantaisistes qui étaient rendues avant.

Il ne s'agit d'ailleurs là que d'une jurisprudence, c'est-à-dire de tendances et non pas de règles fixes et définitivement établies, comportant des variations de détails suivant les espèces soumises et qui d'ailleurs évolueront certainement.

Seul juge du droit, comme la Cour de Cassation, la Cour supérieure d'arbitrage ne se substitue pas à l'ar-

bitre souverain juge du fait, sauf pour les recours au fond qui sont l'exception. Elle a été créée avec « la mission d'élaborer un droit des relations professionnelles collectives, de substituer des règles claires et stables à l'empirisme et à la force ». (1)

Comment s'est-elle comportée en face de certains problèmes « du nouveau droit social », c'est ce que nous allons voir dans quelques cas particuliers.

b) *Sa Jurisprudence*

1° LE CONFLIT INDIVIDUEL ET LE CONFLIT COLLECTIF L'INFLUENCE DE LA GREVE

La loi du 31 décembre 1936 avait bien posé le principe du règlement de tous les conflits collectifs du travail par des procédures de conciliation et d'arbitrage mais elle n'avait pas défini le conflit collectif.

Des discussions s'étaient élevées sur ce point et nous avons vu que dans la pratique de nombreux arbitrages avaient conclu dans des sens très variés et qu'aucune notion précise ne pouvait se dégager des sentences intervenues.

La loi du 4 mars 1938 n'a pas apporté d'éclaircissements sur ce point. Les débats devant les Chambres ne nous éclairent pas davantage sur cette notion, et la parole de M. Pernot au Sénat résumait assez bien l'état d'esprit général : « J'ai essayé de définir le conflit collectif, je n'y suis pas parvenu, j'ai dû y renoncer. » (2.)

La loi du 4 mars n'a pas spécialement précisé le champ d'application des procédures de conciliation et d'arbitrage comme la loi du 31 décembre 1936, elle entend seulement viser tous les différends collectifs.

(1) *Le Temps* du 7 août 1938.

(2) Débats Parlementaires. Sénat, séance 27/2/38.

Aussi dès ses premières séances la Cour Supérieure d'Arbitrage a eu à connaître de cette question toujours controversée. Elle n'a pas résolu de façon complète et définitive le problème en élaborant toute une théorie objective du différend collectif. Elle s'est bornée, à propos des espèces qui lui étaient soumises, à préciser quelque peu cette notion.

L'arbitre ou le surarbitre qui doit trancher un conflit doit d'abord statuer sur sa compétence, si l'exception d'incompétence est soulevée, ou s'il estime lui-même que le différend ne devrait pas lui être soumis, avant de statuer sur le fond de l'affaire.

Pour trancher cette question préjudiciable de compétence l'arbitre ne doit pas s'en tenir aux objections soulevées par l'une des parties mais doit procéder à l'examen des faits. Une sentence n'est donc pas légalement motivée si pour trancher la question de compétence, l'arbitre se base sur la seule intervention d'un syndicat ouvrier dans l'affaire, estimant qu'il y avait en l'espèce conflit collectif : « Considérant qu'il appartenait au surarbitre appelé à définir sa compétence en vue de trancher le différend dont il était saisi, de rechercher si, en l'état des faits... qu'au lieu de procéder à cet examen des faits, l'arbitre s'est fondé pour se déclarer compétent... qu'ainsi le surarbitre n'a pas motivé légalement sa sentence. » (1).

D'ailleurs l'arbitre a un pouvoir souverain d'appréciation dans cet examen des faits.

Aucun contrôle de la Cour sur ce point n'est possible sauf toutefois si l'une des parties pouvait apporter la preuve de l'inexactitude matérielle des faits invoqués : « Considérant... qu'en l'état de cette appréciation souveraine des faits, dont l'exactitude matérielle n'est pas contestée, le surarbitre a pu légalement décider que... » (2).

Lors des premières séances de la Cour Supérieure d'Arbitrage, dans une affaire Genoud, le commissaire

(1) Arrêt du 1^{er} juin 1938. N° 163. Aff. : Etab. Nicolas.

(2) Arrêt du 18 mai 1938. N° 128. Aff. : Genoud.

du Gouvernement, M. Laroque, a fait un exposé des caractéristiques du conflit collectif. Dans l'arrêt rendu le 18 mai, la Cour n'a pas repris toute la thèse élaborée par M. Laroque, mais elle l'admet implicitement dans ses conclusions.

Deux éléments doivent être considérés, les parties en cause et les intérêts en jeu « le différend... présentant un intérêt collectif pour un ensemble d'ouvriers, relevait, en raison tant des parties en cause que des intérêts en jeu, de la compétence du surarbitre » (1).

Il semble donc que la Cour entérine la thèse soutenue par M. Laroque, à savoir que deux conditions sont nécessaires et suffisantes pour qu'il y ait conflit collectif :

a) Que du côté ouvrier un organisme professionnel ou une collectivité d'ouvriers soit partie en cause.

b) Que la contestation présente un intérêt collectif.

Telle était d'ailleurs la thèse déjà soutenue par M. Teitgen (2).

Mais la difficulté est alors de définir l'intérêt collectif. La Cour Supérieure n'a pas donné de définition théorique sur ce point, mais par toute une série de décisions, elle a précisé les circonstances où elle reconnaissait un intérêt collectif.

Les principaux cas où la question se pose de savoir s'il y a ou non différend individuel, sont des cas de licenciements.

Nous avons vu que, sous l'empire de la loi du 31 décembre, on avait parfois soutenu que si le conflit concernait plusieurs individus il était nécessairement collectif. La Cour a précisé ce point.

Le nombre des individus licenciés en lui-même n'influe en rien sur le caractère collectif du conflit: « Ne saurait suffire à donner au conflit un caractère collectif le fait que le licenciement en cause ait frappé

(1) Arrêt du 18 mai 1938. N° 129. Aff. : Genoud.

(2) *Droit Social*, mai 1938.

simultanément un certain nombre d'ouvriers. » (1). Le licenciement de tout le personnel ou de tout un atelier n'est pas nécessairement un conflit collectif : « Le conflit né du licenciement d'ouvriers ou employés par suite de la fermeture d'un atelier ou d'une annexe d'un établissement industriel ou commercial ne saurait être regardé comme présentant par lui-même le caractère d'un différend collectif. » (2).

Toutefois, ce différend peut bien présenter les caractères d'un conflit collectif, mais pour le déterminer, comme nous l'avons vu, l'arbitre doit : « Rechercher si dans les circonstances de fait où il est intervenu le licenciement touche ou non à un intérêt collectif et indiquer dans sa sentence les motifs qui ont dicté sa décision. » (3).

Toutefois, ce différend peut bien présenter les caractères d'un conflit collectif, mais pour le déterminer, comme nous l'avons vu, l'arbitre doit : « Rechercher si dans les circonstances de fait où il est intervenu le licenciement touche ou non à un intérêt collectif et indiquer dans sa sentence les motifs qui ont dicté sa décision. »

Malgré l'opinion de M. Savatier qui soutenait que « par une protestation du syndicat ou du délégué, tout congédiement peut être élevé du plan individuel au plan collectif » (4), la cour a jugé que le seul fait de l'intervention d'un syndicat n'est pas suffisant pour donner le caractère collectif à un conflit ; mais toutefois, lorsque celui-ci mettra en jeu l'interprétation des clauses d'une convention collective, ce sera toujours un conflit collectif. (5) Mais « considérant que le différend... met en question l'interprétation et l'application de la clause de la convention collective relative à l'ordre dans lequel devaient être effectués les licenciements, ce

(1) Arrêt du 13 juin 1938. Aff. : Maison Decourtieux.

(2) et (3) Arr. du 1^{er} juin. Recours N° 248. Aff. : Conchon Quinette.

(4) SAVATIER, *D. H.* 3 février 1938.

(5) Arrêt du 13 juin 1938. Affaire Decourtieux.

différend présente un intérêt collectif pour l'ensemble des ouvriers de l'entreprise (1) ».

Maintenant, si le conflit porte non plus sur le sens à donner à un texte, mais concerne l'application de la convention à un cas déterminé, il ne peut s'agir que de conflits individuels. La Cour a jugé que c'était à tort qu'un arbitre s'était déclaré compétent, le différend ne portant « que sur l'application faite au cas de cette employée des dispositions de la convention collective ». (2)

La même solution se retrouve dans un arrêt du 5 août : « Considérant que le différend portait non sur l'interprétation du règlement d'atelier, mais sur des applications individuelles de celui-ci... »

Ayant à statuer en matière de licenciement, l'arbitre devra pour déterminer si le conflit qui lui est soumis est un conflit collectif, voir si des circonstances et des faits qui ont motivé le licenciement, il résulte que celui-ci a eu lieu en raison de l'activité syndicale du salarié et dans ce cas, alors, se déclarer compétent.

Au contraire, et conformément à la thèse exposée par M. Laroque, si le renvoi est motivé par une faute professionnelle, il demeure un conflit individuel. La seule juridiction compétente sera alors le Conseil des Prud'hommes qui pourra octroyer des dommages-intérêts à l'ouvrier renvoyé et qui aura fait la preuve du renvoi abusif, mais qui ne pourra ordonner la réintégration, à moins toutefois, de clause contraire dans la convention collective régissant les rapports des parties.

Les cas de renvois qui ont motivé le plus grand nombre de recours aux procédures d'arbitrage sont les renvois de délégués-ouvriers. Ceci s'explique par la double fonction dont ces derniers sont revêtus, ils sont à la fois des salariés de l'entreprise et des délégués du personnel et comme tel, investis d'une fonction d'intérêt collectif.

(1) et (2) Arrêt du 13 juin 1938. Affaire Decourtieux.

Bien que certains arbitres se soient prononcés en sens contraire (1) et que du côté ouvrier on ait toujours tenté de faire primer cette dernière qualité, il ne faut pas conclure que du fait de sa mission spéciale, il jouisse d'une sorte de privilège et ne puisse être l'objet de renvoi pendant toute la durée de ses fonctions.

En tant qu'ouvrier, le délégué est soumis aux mêmes règles que ses compagnons, les fautes professionnelles ne changeront pas le caractère du conflit si elles émanent d'un délégué du personnel, notamment si les agissements qui ont déterminé le renvoi sont « entièrement étrangers à sa mission de délégué, dès lors, le différend né à l'occasion de ce fait n'est pas d'origine collective et c'est à bon droit que le surarbitre s'est déclaré incompétent pour en connaître (2) ».

Au contraire s'il est dû à son activité syndicale, le différend sera collectif et de la compétence de l'arbitre. Ce point a été précisé dans l'un des premiers arrêts rendus par la Cour supérieure d'arbitrage « considérant que le licenciement du sieur X... n'était pas relatif à l'activité professionnelle de ce dernier, mais se rattachait à l'exercice des fonctions de délégué-ouvrier ; qu'en déduisant que le différend né à la suite de ce licenciement... présentait un intérêt collectif pour un ensemble d'ouvriers et relevait, en raison tant des parties en cause que des intérêts en jeu, de la compétence du surarbitre, la sentence attaquée a fait une exacte application des lois du 31 décembre et 4 mars 1938 ». (3)

Tout différend né de l'exercice de la fonction de délégué généralement précisée dans la convention collective, est susceptible d'être soumis à l'arbitre. Si

(1) V. notamment sentence PONTREMOLI du 27/4/37 qui n'autorise le renvoi d'un délégué que si son mandat est révoqué au préalable par une assemblée générale du personnel.

(2) Arrêt du 15/6/38. Aff. : Synd. des Produits Chimiques c/ Bergnan.

(3) Arrêt du 16 mai 1938. Aff. Ch. Synd. des Ind. Métal.

un ouvrier peut être renvoyé en raison de son activité de délégué, l'arbitre devra rechercher s'il n'y a pas eu toutefois un exercice « abusif au regard des dispositions législatives et contractuelles en vigueur des fonctions de délégué-ouvrier ». (1).

Les différends dans ces cas sont très délicats à examiner en raison de la situation juridique un peu exceptionnelle du délégué-ouvrier du personnel. La Cour n'a jamais précisé encore quel devait être le mode de preuves. Devra-t-on appliquer les règles de droit commun exigées par la Cour de Cassation et le délégué devra-t-il apporter la preuve de la fausseté des motifs allégués par le défendeur, mais encore celle de la réalité des motifs du renvoi ? La Cour supérieure d'arbitrage ne semble pas l'exiger. Cela paraît implicitement résulter des termes de l'arrêt précité où après avoir rappelé les faits exposés par l'arbitre dans sa sentence, la Cour ajoute « qu'en l'état de cette appréciation souveraine des faits dont l'exactitude matérielle n'est pas contestée, le surarbitre a pu légalement décider que... ». Elle estime donc que la preuve n'incombe à aucune des parties. Les circonstances du renvoi doivent être exposées à l'arbitre et des explications fournies par les parties, de la constatation des faits, le surarbitre déduit si si oui ou non il y a eu « abus de fonction ».

Mais un différend peut-il changer de caractère du fait de la grève, comme on l'avait bien souvent soutenu ?

Ce point avait besoin d'être lui aussi précisé car il avait soulevé de nombreuses controverses et les arbitres avaient là aussi statué dans des sens très différents.

On avait souvent soutenu ainsi que nous l'avons vu, que même si à l'origine un conflit présente un caractère individuel, le seul fait qu'il motive par la suite une grève suffit pour le transformer en conflit collectif. La Cour supérieure d'arbitrage a repoussé cette thèse. Suivant les conclusions du Commissaire du Gouver-

(1) Arrêt du 16 mai 1938. Aff. Ch. Synd. des Ind. Métal. du Rhône.

nement, M. Laroque (1), elle a estimé que le fait de la grève ne transforme pas le caractère d'un différend et qu'elle ne peut à elle seule apporter aucun changement à la nature du conflit car elle est seulement une sorte de voie d'exécution, un moyen de force sans valeur juridique. Une grève ne peut donc changer un différend individuel en différend collectif.

Le mouvement de grève de solidarité ne peut conférer à lui seul le caractère de conflit collectif, mais si à la suite d'un conflit individuel une grève a éclaté et qu'à titre de sanction pour faits de grève, des licenciements aient été opérés, la Cour a estimé que le différend auquel donnent naissance ces congédiements est bien alors un conflit collectif de la compétence du surarbitre; il pourra donc le trancher en équité en non pas seulement en appliquant les règles ordinaires du droit, mais le litige initial restera d'ordre individuel hors de la compétence de l'arbitre. Et la Cour en arrive à cette conclusion un peu surprenante : que statuant sur le conflit nouveau, le surarbitre n'excède pas ses pouvoirs et n'outrepasse pas sa compétence si, pour rétablir la paix sociale troublée par la grève, il ordonne la réintégration de l'employé dont le licenciement a déclenché la grève, à condition de ne pas porter atteinte aux droits qui appartiennent au patron pour assurer la discipline (2).

Si la grève effective ne transforme pas un conflit, à plus forte raison la simple menace de grève ou de lock-out ne saurait elle donner à elle seule un tel caractère à un conflit (3).

L'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936 qui n'a pas été abrogé par celle du 4 mars 1938 stipulait que les procédures de conciliation et d'arbitrage devaient intervenir avant toute grève ou lock-out.

(1) Conclusions présentées à l'audience du 11 mai. Affaire Génoud.

(2) Arrêt du 16 mai. Recours N° 81. Affaire Costa.

(3) Arrêt du 15 juin. Recours N° 116. Aff. : Sté Faure.

On en avait conclu, prenant le texte à la lettre, que toute grève déclanchée avant la mise en jeu des procédures légales en empêchait l'application. « De la combinaison des mots « doivent », lequel implique une obligation, et « avant », on déduit que les procédures de conciliation et d'arbitrage ne peuvent plus être mises en jeu lorsqu'une grève est en cours ou qu'elles doivent être interrompues si une grève vient d'être déclanchée avant leur achèvement. » (1).

Cette thèse a été notamment soutenue par M. Ph. Fargeaud ; s'appuyant sur les travaux préparatoires de la loi du 31 décembre 1936 et les discussions parlementaires, il conclut : la loi ayant rendu la grève illicite « son déclanchement préalable fait *ipso facto* sortir le conflit du cadre prévu pour la mise en jeu de la loi sur l'arbitrage » (2) ; si donc une des parties viole les dispositions légales, elle se met elle-même hors du cadre de cette législation.

Telle n'est pas d'après la Cour supérieure la portée qui doit être donnée à cet article 1^{er}.

Il est incontestable que le législateur a voulu substituer désormais les procédures de conciliation et d'arbitrage à la grève et la disposition de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936 « a pour effet de rendre illicite une grève ou un lock-out se produisant sans recours préalable aux procédures de conciliation ou d'arbitrage » (3).

Mais si la loi a entendu rendre obligatoire le recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage pour tous les conflits collectifs du travail, elle n'a pas interdit le recours à la grève ; lors même de la discussion de la loi du 4 mars, le Président du Conseil a annoncé un statut légal de la grève. La grève elle-même n'est donc pas un délit ; le recours à la grève peut donc être illicite, il n'est pas illégal.

(1) Conclusion de M. TISSIER, Commissaire du Gouvernement. Affaire Costa.

(2) Ph. FARGEAUD. *L'application des nouvelles lois sociales*.

(3) Arrêt du 16 mai 1938. Recours. N° 81. Aff. Costa.

La Cour a estimé au contraire que si la grève est illicite, elle « ne dispense pas les parties de l'obligation de rechercher une solution pacifique du conflit lorsqu'une grève ou un lock-out se sont produits » (1). Et pour reprendre les expressions même du Commissaire du Gouvernement dans cette même affaire, la loi « en rendant la procédure obligatoire, n'a pu vouloir l'interdire, précisément au moment où les conflits ont le caractère le plus aigu, ou suivant la formule imagée d'un Conseiller d'Etat, n'a pu décider que les pompiers ne devaient intervenir qu'en cas de menace d'incendie, mais devaient abandonner l'immeuble au feu lorsque l'incendie a éclaté. »

La grève ainsi déclarée peut avoir pour conséquence la rupture du contrat de travail.

La Cour de Cassation a maintes fois confirmé cette solution, — et même dans ses arrêts récents, elle reste fidèle à sa conception déjà ancienne. Pour elle, une grève constitue une juxtaposition de résiliation de contrats de travail de la part des grévistes. Toutefois, dans son dernier arrêt du 5 mai 1938, conformément à l'opinion de la majorité de la doctrine (2), elle estime que pour entraîner une rupture du contrat de travail, l'ouvrier doit avoir volontairement participé à la grève.

Cette théorie classique de la grève a fait l'objet de critiques. M. Durand estime « qu'elle méconnaît le caractère collectif de la rupture, son aspect psychologique », pour lui, la grève « constitue une cause licite d'inexécution volontaire du contrat » et il en conclut que contrairement à la jurisprudence de la Cour de Cassation, la grève devrait n'entraîner « qu'une suspension pure et simple du contrat » (3).

Mais, ajoute-t-il, si tel est le principe encore faut-il que la grève soit légitime. Or, la grève est toujours

(1) Arrêt du 16 mai 1938. Recours. N° 81. Aff. Costa.

(2) V. en ce sens PLANIOL et RIPERT, *Traité théorique et pratique de Droit Civil*. Tome II.

(3) *Droit Social*, février 1938.

illicite ; la Cour supérieure d'arbitrage a précisé que telle devait être la portée donnée à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936.

Si la grève provoquée avant tout recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage, n'est pas illégale, elle constitue toutefois une faute. « La partie lésée par la violation de l'obligation légale du recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage peut introduire devant les juridictions de droit commun, une demande dommages-intérêts fondée sur la faute grave de l'autre partie. » (1) Les juridictions de droit commun accueillent d'ailleurs de telles demandes : un jugement du Tribunal Civil de Lyon du 5 mai 1937 (G.P. 1937, 2-371) confirmé depuis par la Cour, a condamné un syndicat ouvrier au paiement de dommages-intérêts pour avoir provoqué une grève sans recours au préalable aux procédures de conciliation et d'arbitrage, comme l'imposait la loi, — car si « la cessation concertée du travail n'est pas interdite par la loi pénale, cette circonstance ne saurait avoir pour effet d'exonérer ses auteurs de l'obligation de réparer les conséquences dommageables d'un tel acte (2) ».

De nombreuses autres décisions sont intervenues dans le même sens.

Telle est donc la seule sanction admise contre la grève illicite, mais non pas illégale, par la Cour supérieure.

2° EMBAUCHAGE ET DEBAUCHAGE

A défaut d'un statut légal de l'embauchage et du licenciement, dont le projet n'a pas encore été soumis à l'examen du Parlement, l'engagement des salariés et

(1) Conclusion de M. TISSIER, Commissaire du Gouvernement. Aff. Costa.

(2) Arrêt Cassation Chambre Civile, 5 mai 1938. Affaire Arnoult c/ Société Ardon.

leur congédiement sont régis à l'heure actuelle par l'article 1870 du Code civil, modifié par la loi du 27 décembre 1890, et les articles 20 et 23 du Livre I du Code du travail, l'article 23 ayant lui-même été modifié par la loi du 19 juillet 1928.

Il résulte de l'examen de ces textes que — réserve faite des dispositions légales concernant l'emploi obligatoire des mutilés, et la limitation du nombre des travailleurs étrangers dans chaque entreprise — l'employeur a, d'une part, toute liberté dans le choix et le recrutement de son personnel, et que, d'autre part, s'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce qui est le cas le plus fréquent, ce contrat peut prendre fin à tout moment, à charge toutefois par celui qui prend l'initiative de la rupture de respecter le préavis fixé par l'usage ou la Convention collective.

Le droit de rupture n'est cependant pas aussi absolu qu'il peut paraître au premier abord, en ce sens que l'article 23 du Code du travail dans sa rédaction actuelle prévoit la possibilité pour la partie qui s'est vu imposer la rupture du contrat, de demander devant les juridictions de droit commun, l'allocation de dommages et intérêts si cette rupture a été faite abusivement.

Notons cependant que cette disposition, si elle permet la réparation dans une certaine mesure d'un préjudice causé, ne prévoit pas la réparation intégrale, c'est-à-dire l'annulation de la décision prise, et lorsqu'il s'agit d'un licenciement, la réintégration du travailleur congédié abusivement.

A notre connaissance, le refus d'embauchage d'un travailleur, ne semble pas avoir provoqué de conflit collectif dont l'examen aurait été soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Il n'en est pas de même en ce qui concerne le licenciement dans une entreprise, soit de la totalité ou d'une partie du personnel, soit d'un seul travailleur, dans ce dernier cas, le conflit né du renvoi, ayant pu revêtir le caractère d'un conflit collectif, ainsi que nous l'avons exposé plus haut.

L'examen de différentes décisions rendues par la Cour Supérieure d'Arbitrage va nous permettre de mettre en lumière les conditions posées par cette juridiction pour l'exercice normal par l'employeur de ses droits lors de l'embauchage et surtout du licenciement des travailleurs.

Ainsi que nous l'avons déjà dit, il ne semble pas que des conflits collectifs aient pu prendre naissance à la suite du refus d'un employeur de procéder à l'embauchage d'un travailleur étranger à l'entreprise.

La question de la réglementation de l'embauchage ou plus exactement du réembauchage s'est posée à la suite de licenciements ayant entraîné la mise en jeu de la procédure de la loi du 31 décembre 1936.

Le surarbitre saisi peut alors, en vertu des pouvoirs d'amiable compositeur, et en vue d'arriver à un règlement équitable des conditions du travail, examiner la légitimité des congédiements prononcés et ordonner les mesures qu'il juge utiles pour mettre fin au conflit.

Lorsque par suite d'une grève, ou en raison de circonstances indépendantes des nécessités économiques, l'employeur a licencié tout son personnel, le surarbitre peut, sans excéder ses pouvoirs, ordonner la réouverture de l'usine, dans un certain délai et prévoir même que passé ce délai les ouvriers toucheront à titre d'indemnité une allocation journalière.

« Considérant, dit l'arrêt du 15 juin 1938 (Société Cottonnière du Sud-Est) que le surarbitre n'a pas excédé les pouvoirs qu'il tenait de la loi du 31 décembre 1936 en ordonnant dans les conditions de fait ci-dessus relatées la réouverture de l'usine de Savines, et en prévoyant qu'en cas de non réouverture de l'usine dans le délai de trois jours francs les ouvriers auraient droit à une indemnité journalière. »

S'il apparaît que les licenciements étaient justifiés par la nécessité de réduire le nombre du personnel en raison des difficultés économiques, le surarbitre se bornera à prescrire le réembauchage par priorité des travailleurs licenciés, si une reprise des affaires venait à nécessiter l'accroissement de la main-d'œuvre.

Cette mesure est d'ailleurs prévue dans de nombreuses conventions collectives qui ont consacré au profit des ouvriers renvoyés pour manque de travail un délai plus ou moins long pendant lequel ils devront être réembauchés « par priorité » ou « de préférence ».

Mais, dans bien des cas, quelque soit le motif allégué, il est apparu au surarbitre que les nécessités économiques ne justifiaient nullement les mesures de licenciement d'un ou plusieurs salariés, mesures qui ont donné naissance à un conflit collectif de travail.

Le surarbitre a alors le droit, et ce droit lui est reconnu dans de nombreux arrêts de la Cour Supérieure d'Arbitrage d'ordonner le réembauchage immédiat ou la réintégration du ou des travailleurs congédiés.

« Considérant, déclare la Cour Supérieure d'Arbitrage, que la réintégration des employés licenciés a pu apparaître au surarbitre, dans ses pouvoirs ci-dessus rappelés, comme l'une des conditions nécessaires au règlement du conflit. » (1).

« Considérant, dit l'arrêt du 16 mai 1938, que le réembauchage du délégué régulièrement en fonctions à la date de la grève est au nombre des mesures qu'il est de la compétence du surarbitre de prescrire ; qu'en ordonnant le réembauchage par priorité dans la maison Costa de tous les ouvriers qui y étaient employés le 30 avril 1937, avec un tour de faveur pour le sieur Lefevre, délégué ouvrier, la sentence attaquée a seulement eu pour objet de mettre fin au conflit collectif, soumis à l'arbitrage, et de régler les conséquences de la grève en rétablissant la paix sociale ; qu'elle n'a ainsi ni entendu trancher le litige existant entre le sieur Costa et le sieur A. Chevauche, ni porter atteinte aux droits appartenant au sieur Costa pour assurer la discipline du travail et la bonne marche de son établissement ; que, par suite, elle n'est entachée d'aucun excès de pouvoir. » (2).

(1) Décision du 27 juin 1938. Aff. Sté La Soie.

(2) Décision du 16 mai 1938. Aff. Costa c/ Syndicat des Travailleurs du Bois de la Région Parisienne.

Un arrêt du 15 juin 1938 rappelle ce droit qui appartient au surarbitre en des termes analogues :

« Considérant que... (le surarbitre) c'est borné, en vue de mettre fin au conflit collectif soumis à l'arbitrage, dans l'intérêt du rétablissement de la paix sociale, à prescrire le réembauchage des quatre ouvriers et ouvrières dont s'agit ; et que par suite, en statuant ainsi, le surarbitre n'a commis aucun excès de pouvoir... » (1).

Ainsi pour mettre fin à un conflit collectif, pour assurer le rétablissement de la paix sociale, la Cour Supérieure d'Arbitrage reconnaît au surarbitre le droit d'ordonner une mesure qui n'est prévue par aucun texte légal : la réintégration d'un travailleur congédié.

La sentence surarbitrale annule la décision de l'employeur de rompre le contrat de travail. Il importe, en effet, croyons-nous, de bien préciser que cette réintégration diffère d'un embauchage, bien que les deux mots soient fréquemment employés l'un pour l'autre dans les sentences surarbitrales.

Par réembauchage il faudrait entendre passation d'un nouveau contrat de travail, tandis que la réintégration lorsqu'elle est ordonnée, implique continuation de l'ancien contrat de travail, avec tous les avantages afférents à son ancienneté, ce contrat malgré la décision de l'employeur étant considéré comme suspendu pendant le conflit auquel l'arbitrage aura mis fin.

On voit dès lors tous les avantages et les garanties nouvelles accordées au salarié par cette jurisprudence.

Nous avons rappelé au début de ce chapitre que le seul recours possible du salarié se considérant comme congédié abusivement, était d'introduire une action visant à l'allocation de dommages-intérêts devant les juridictions de droit commun. Celles-ci, si la demande leur paraît fondée, ne peuvent, en effet, en dehors de toute disposition légale ou contractuelle, ordonner la réintégration.

(1) Décision du 15 juin 1937. Aff. Sté Cotonnière du Sud-Est.

Le fait par un travailleur congédié d'avoir réclamé et obtenu des dommages-intérêts pour renvoi abusif, ne mettra pas obstacle à ce qu'il poursuive par ailleurs la procédure de la loi du 31 décembre 1936 en vue de sa réintégration.

On pourrait cependant supposer qu'il devrait se voir, dans ce cas, opposer la règle *electa una via* et que sa demande d'arbitrage doive être déclaré irrecevable.

La Cour Supérieure d'Arbitrage ne semble pas l'admettre. Posant en principe que le surarbitre doit avoir en vue d'assurer le rétablissement de la paix sociale, elle le considère comme fondé à prescrire telles mesures qu'il juge utiles, même si ces mesures, telle, nous l'avons vu, la réintégration, n'est prévue par aucune disposition légale.

Partant de là, elle se refuse à assimiler le recours à l'arbitrage, à une procédure de droit commun analogue à l'introduction d'une instance devant les tribunaux. Il n'est donc pas loisible aux parties d'invoquer devant le surarbitre les exceptions qu'elles eussent pu invoquer en vertu des dispositions du Code de procédure, que ce soit celle qui découle de l'application de la règle *electa una via*... ou que ce soit celle de l'autorité de la chose jugée.

Dans l'arrêt ci-dessus rappelé du 15 juin 1938 intéressant la Société Cotonnière du Sud-Est, la Cour Supérieure d'Arbitrage décide en effet qu'en ordonnant la réintégration des travailleurs licenciés le surarbitre « n'a pas porté atteinte à l'autorité qui s'attache au jugement rendu le 16 décembre 1937, par le Juge de Paix du canton de Savines statuant en matière prud'homale ».

Il y a là une anomalie certaine de la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage. Un travailleur pourra, en effet, se voir attribuer des dommages et intérêts pour la rupture abusive d'un contrat de travail qu'une sentence surarbitrale décidera avoir été simplement suspendu et devoir continuer tout son effet dans l'avenir, puisqu'elle ordonnera la réintégration avec toutes les conséquences que nous avons indiquées !

Avant la loi du 31 mars 1938, il arrivait d'ailleurs dans certains cas que l'obligation de réintégration restait inexécutée et le travailleur qui se voyait refuser la réintégration n'avait souvent d'autre ressource que de s'adresser aux juridictions de droit commun pour demander des dommages-intérêts.

Depuis cette loi, il en va autrement, puisque les sentences sont revêtues de la formule exécutoire, tout comme les jugements rendus par les juridictions de droit commun. Comme eux, les sentences fixent généralement une astreinte qui a pour but d'assurer l'exécution rapide de la mesure de réintégration ordonnée.

Certaines sentences cependant imposent à l'employeur une obligation alternative ; soit la reprise du travailleur, soit le paiement à celui-ci d'une indemnité forfaitaire. Dans le cas où l'employeur préfère ne pas reprendre le salarié, l'indemnité allouée à ce dernier ne met pas obstacle, croyons-nous, à l'allocation de dommages-intérêts, qui pourrait être prononcée par les tribunaux.

Si la Cour Supérieure d'Arbitrage reconnaît au surarbitre des pouvoirs très étendus pour la réglementation de l'embauchage et du licenciement, et en dehors des règles régissant jusqu'alors ce domaine, elle n'en a pas moins posé certaines limites et certaines restrictions.

Elle a, en effet, annulé les dispositions d'une sentence qui, tout en prescrivant un rajustement de salaires, sans doute dans la crainte qu'il n'invoquât les charges nouvelles lui incombant à la suite de ce rajustement pour réduire son personnel, interdisait à l'employeur de procéder dans l'avenir à des licenciements.

La Cour a estimé, en effet, que l'obligation ainsi imposée était contraire aux principes de la liberté du commerce et de l'industrie et de la liberté de louage de services.

« Considérant, dit l'arrêt du 29 juin 1938 (Grandes Pharmacies de Paris) que... (le surarbitre) ne pouvait en l'absence de toutes dispositions réglementant le débouchage et restreignant l'exercice du droit de mettre fin au contrat de louage de services qui, en vertu des dis-

positions législatives sus-rappelées, appartient aux deux parties, interdire aux employeurs par avance, et, d'une manière générale, de procéder dans l'avenir, à tout congédiement compensateur. »

De même, un surarbitre excède ses pouvoirs s'il impose à l'employeur le licenciement du personnel embauché pendant la grève.

« Considérant, par contre, que le licenciement des employés recrutés pendant la période de grève, ne pouvait, en l'espèce constituer l'une de ces conditions ; qu'il appartenait à la Société La Soie, tenue de réintégrer les employés grévistes dans les conditions fixées par la sentence, d'examiner si cette réintégration rendait nécessaire le licenciement du personnel récemment recruté ; que par la disposition précitée de sa sentence, le surarbitre a porté atteinte à la liberté d'embauchage, ainsi qu'à la liberté du travail et violé l'article 5, § 3 de la loi du 31 décembre 1936. » (Arrêt du 27 juin 1938, précité).

CONCLUSION

Cette étude comporte dans notre esprit une conclusion très générale et dont on pourra peut-être dire qu'elle en déborde le cadre, obligatoirement et volontairement restreint !

Au plus lointain des âges les hommes, pour échapper au règne de la violence et à la loi du plus fort, ont toujours tendu à échafauder des sociétés policées : c'est-à-dire qu'ils se sont groupés et que chacun de ces groupes a élaboré des règles fixant les rapports des individus les composant entre eux.

L'organisation de la Société a ainsi prescrit dans le monde civilisé l'emploi de la force, à l'intérieur des Etats tout au moins, par l'institution d'une organisation chargée de créer ces règles, c'est-à-dire les lois, d'une organisation judiciaire destinée à régler, d'après la loi et la jurisprudence, les différends entre particuliers, ou à sanctionner les délits ou les crimes commis contre la Société. Ces décisions de justice, prises par des magistrats aussi indépendants que possible des parties en présence et de l'État lui-même sont devenues définitives, obligatoires, et cette obligation est rendue effective par la police et la force armée, dernier organisme, tout d'exécution.

Cela est si vrai que les nations occidentales, lorsqu'elles sont entrées en rapport avec d'autres pays, dépourvus de ce genre d'institutions, leur en ont imposées de telles, au besoin par la force.

Et pour ne prendre qu'un exemple, mais parmi les plus récents, il est certain que l'idée de placer certaines populations pour un temps donné, 'sous « mandat » d'une puissance tutélaire, est venue d'une telle conception.

Ainsi donc le seul moyen efficace que l'expérience humaine ait trouvé de soustraire les rapports privés des individus à la règle de la loi du plus fort c'est la création de lois, de tribunaux et d'une police.

Or, quel est le problème que nous examinons et de quoi s'agit-il ?

Il s'agit de soustraire les rapports du patronat et du salariat à la règle de la loi du plus fort.

Dans notre Société actuelle, l'organisation sociale a dépassé le stade du contrat de travail discuté individuellement dans toutes ses clauses : on en est arrivé aux rapports et aux discussions non plus entre les individus à proprement parler, mais entre le représentant du patronat, d'une part, et celui des salariés, d'autre part.

La création d'un « droit social », et des organismes destinés à le faire appliquer entraîne certaines restrictions à la liberté, qui sont aussi nécessaires à la vie en société, que celles qu'ont entraîné au cours des âges la création d'un « droit civil », d'une police, « d'un droit criminel ».

Et il est difficile de comprendre qu'en une telle matière les Sociétés modernes, si elles ont pris, récemment d'ailleurs, la peine de faire des lois pour régir ces rapports, aient cru qu'elles puissent être appliquées à chacun, quelque soit *sa force*, et même si elles se dispensaient de créer les Tribunaux et le pouvoir pour ceux-ci de faire appliquer leurs décisions. Faute de quoi telle loi sociale sera appliquée, non point parce qu'elle est *juste* et raisonnable, mais parce qu'elle convient *au plus fort*.

Nous pensons donc que la législation que nous venons d'examiner et avec toutes les lacunes et les défauts que nous lui avons vus, représente enfin le début d'une telle institution et qu'on ne doit pas condamner purement et simplement sur les excès qu'elle a pu commettre à ses

débuts ou sur ses erreurs. S'ils ne se justifient pas, ils s'expliquent par les tâtonnements inévitables en ce domaine tout neuf.

L'appareil judiciaire existant déjà se montrait manifestement insuffisant et n'était pas adapté à cette nouvelle fin. Il est vraisemblable d'ailleurs que dans un laps de temps très court, tout pays dépourvu d'une telle organisation légale sera considéré comme ne faisant pas partie de la communauté des nations civilisées au même titre qu'à l'heure actuelle celles qui sont dépourvues d'institutions judiciaires et policières.

Il est d'ailleurs certain qu'une telle organisation entraîne de par son existence même toute une série de conséquences et qu'à vouloir se refuser à les envisager on arrêterait net le perfectionnement et la croissance de ces institutions.

Il est dans la vie sociale comme dans la vie publique ou dans la vie internationale, certains renversements d'alliance qu'il faut savoir faire à leur heure, faute de voir son œuvre définitivement compromise. Il faut voir les événements aussi objectivement que possible et au lieu de se lamenter sur l'état de faits existants, les regarder tels qu'ils sont, afin de conjurer, d'une part, les dangers qu'ils peuvent présenter et, d'autre part, en tirer tous les avantages possibles. Accepter cette juridiction nouvelle qui est un fait et s'employer à lui faire rendre les services qu'on en peut tirer.

Dans une telle organisation, le droit de grève ne saurait être toléré, ni le droit de lock-out, pas plus, pour reprendre notre comparaison initiale que dans une Société policée, le droit de se faire justice soi-même.

Faudrait-il pour qu'un tel système puisse fonctionner de façon satisfaisante que le syndicalisme soit obligatoirement tant du côté patronal qu'ouvrier, et qu'il n'existe qu'un seul syndicat pour chacune de ces deux catégories ?

Sans répondre de façon formelle à cette question, il est incontestable qu'avec une pluralité d'organisations syndicales, les salariés courent le risque de voir naître, et mourir d'ailleurs, des organisations plus ou moins

intéressées à défendre leurs véritables intérêts, et qui jettent en tous cas le doute sur leurs titres respectifs à la représentativité.

La dispersion des salariés dans des organisations syndicales diverses a pour conséquence que chaque boutique syndicale pour garder ou augmenter sa clientèle est dans l'obligation de faire de la surenchère sur les autres.

Celles qui comprennent que les réformes sociales ne peuvent être que progressives, et qu'elles ne peuvent être acquises définitivement, tout en donnant des résultats tangibles et durables, que si elles ont été obtenues en tenant compte des possibilités actuelles industrielles et nationales, sont alors suspectes immédiatement aux yeux de la masse des salariés, suspectes de trahison, suspectes de compromission avec le patronat ou même d'être une création patronale.

Mais ne serait-ce pas ne pas comprendre que les réformes sociales doivent être progressives qu'instaurer actuellement dans notre pays le syndicalisme obligatoire. En l'état actuel de notre société, une telle mesure nous paraît prématurée et une éducation sociale et syndicale nous semble nécessaire d'abord.

Lors des entretiens de Pontigny, il a néanmoins été signalé qu'en Suède, où l'organisation du travail a été donnée comme modèle, « les patrons eux-mêmes désirent l'unité syndicale qu'ils jugent favorable au règlement des conflits dès l'instant où les dirigeants ont le sens de leur responsabilité. » (1).

Mais les conflits collectifs doivent être réduits au minimum, et il faudrait pour cela que les organisations syndicales soient de part et d'autres assez bien organisées et assez puissamment, pour régler entre elles par voie d'accord la plupart des questions posées et que la Convention collective, librement discutée mais obligatoirement conclue, soit la base de tout l'édifice social.

(1) Voir *Nouveaux Cahiers*, 15 juillet 1938.

Nous concluerons donc cette étude en émettant le vœu que chacun comprenne que si le but à atteindre se trouve au débouché d'une longue route, cependant qu'on le veuille ou non, l'évolution normale de la Société veut qu'elle soit suivie, sous peine de mort pour cette société même et pour tous.

En conséquence, nous espérons que chacun abandonnera de bonne volonté ce qu'il faut abandonner obligatoirement pour qu'ainsi le chemin soit rendu par ces sacrifices mutuels, plus court et plus facile.

Vu : *Le Doyen,*

G. RIPERT

Vu : *Le Président de la Thèse,*

G. PIROU,

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

AUGIER. — Arbitrage et Surarbitrage dans les conflits collectifs du travail.

CAPITANT. — Vocabulaire Juridique.

CAPITANT et CUCHE. — Législation Industrielle.

COLIN ET CAPITANT. — Traité de Droit Civil.

DESOUCHES. — Le Nouveau Droit Social.

DUSSAUZE. — Le Règlement des Conflits Collectifs du Travail.

FARGEAUD. — Application des Nouvelles Lois Sociales.

JOUHAUX. — L'Arbitrage Obligatoire.

NOGARO. — L'Arbitrage Obligatoire (thèse).

OUALID ET PIQUENARD. — Histoire Economique de la Guerre.

PETIT. — Conventions Collectives du Travail.

PIC. — Traité de Législation Industrielle.

SCELLE. — Droit Ouvrier.

PÉRIODIQUES

Etudes et Documents du Bureau International du Travail.

Revue Politique. Revue Politique et Parlementaire. Revue Economique et Financière. Revue Economique et Sociale. Revue de l'U.I.M.M. Questions Pratiques.

Revue de la C.G.P.F. Le Droit Ouvrier. Questions Prud'-hommes, fiscales et commerciales.

Syndicats. Les Nouveaux Cahiers.

Gazette du Palais. Gazette des Tribunaux. Dalloz Hebdomadaire.

Le Droit Social. La Journée Industrielle. Le Temps. Le Populaire. L'Humanité, etc.

Journal Officiel. Débats Parlementaires. Répertoire des Sentences et Répertoire des Arrêts de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
Préliminaires	5

TITRE PREMIER

CHAPITRE I ^{er} . — Généralités sur le règlement des conflits du travail.....	7
CHAPITRE II. — Historique en France avant le 31 décembre 1936	11
CHAPITRE III. — La genèse et le vote de la loi du 31 décembre 1936.....	21
CHAPITRE IV. — La loi du 31 décembre 1936.....	29
CHAPITRE V. — La procédure légale.....	39
CHAPITRE VI. — Les pouvoirs de l'arbitre, leur nature, leurs limites.....	49
CHAPITRE VII. — La sentence arbitrale : les sanctions.	57

TITRE II

CHAPITRE I ^{er} . — La loi du 4 mars 1938 : préliminaires et généralités	69
CHAPITRE II. — Le champ d'application de la loi. Simplification et accélération de la procédure.....	73
CHAPITRE III. — Compétence et pouvoirs des arbitres et surarbitres	79
CHAPITRE IV. — La révision des salaires par l'arbitrage	87

Les nouvelles sentences arbitrales. Leur exécution.	
Les voies de recours.....	113
La Cour Supérieure d'Arbitrage.....	127
a) Son organisation, son fonctionnement.....	127
b) Sa jurisprudence :	
1° Le conflit individuel et le conflit collectif.	
L'influence de la grève.....	131
2° Embauchage et débauchage.....	141
Conclusion	149
Bibliographie	155

